

Jämställt arbete?

Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet

*Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i
arbetslivet*

Stockholm 2014



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2014:30

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-598 191 91
Ordertel: 08-598 191 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss – hur och varför. Statsrådsberedningen (SB PM 2003:2, reviderad 2009-05-02)
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Textbearbetning och layout har utförts av Regeringskansliet, FA/kommittéservice.

Omslag: Blomquist.
Figuren visar hur den genomsnittliga andelen kvinnor i kvinnors respektive mäns yrken har förändrats mellan 1974 och 2010. Läs mer i kapitel 7.

Tryckt av Elanders Sverige AB.
Stockholm 2014

ISBN 978-91-38-24111-0
ISSN 0375-250X

Förord

Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen) har till uppgift att främja jämställdheten i arbetslivet. I vårt uppdrag ingår att sammanställa och tillgängliggöra kunskap om kvinnors och mäns olika villkor och möjligheter i arbetslivet och de faktorer som leder till ojämställdhet. Vi ska också stimulera till debatt om hur jämställdheten i arbetslivet kan främjas och lämna förslag på insatser som kan öka jämställdheten för både kvinnor och män.

För att på ett överskådligt sätt sammanställa åtminstone en del av all den kunskap som finns om jämställdhet i arbetslivet publice- rar vi en serie forskningsrapporter. Rapporterna spänner tillsam- mans över det vida fält som jämställdhet i arbetslivet utgör. I varje rapport bidrar ett antal forskare med kapitel om olika delfrågor ur skilda vetenskapliga perspektiv. Rapporterna har olika teman, men samma upplägg. Varje kapitel innehåller dels en forskningsöversikt som beskriver det aktuella kunskapsläget på området, dels presen- teras författarens egen forskning. Författarna svarar själva för inne- hållet i respektive kapitel.

I den här rapporten behandlas arbetslivets organisatoriska vill- kor och ramar. Kvinnor och män jobbar fortfarande i stor utsträck- ning i olika sektorer och har olika yrken och positioner. Det inne- bär att de verkar under skilda villkor och har varierande möjligheter att påverka sina arbeten. Olika aspekter av denna könssegregering på arbetsmarknaden diskuteras i flera av rapportens kapitel, liksom vad som krävs för att förändra etablerade mönster. Jämställdhet – eller bristen på jämställdhet – i arbetslivet och på arbetsplatsen påverkar både kvinnor och män oavsett om de är anställda eller företagare. Arbetsvillkor, arbetsmiljö och arbetsrelaterad ohälsa är några av de frågor som författarna analyserar närmare.

Vår förhoppning är att forskningsrapporterna ska bidra med bred och användbar kunskap om jämställdheten i arbetslivet. Rap- porterna beskriver nuläget, blickar bakåt och utåt samt pekar i vissa fall ut riktningen framåt. De utgör därmed viktiga bidrag både till den allmänna debatten om jämställdhet i arbetslivet och till det

Förord

slutbetänkande som JA-delegationen kommer att lämna till regeringen. Som ordförande vill jag tacka de forskare som tagit sig tid att medverka i den här rapporten. Det är min övertygelse att kunskap är en central komponent i alla förändringsprocesser, inte minst i den mot ett jämställt arbetsliv.

Stockholm i augusti 2014

Anna Hedborg
JA-delegationens ordförande

Innehåll

1.	Jämställda organisationer – att bryta ny mark	9
1.1	Positiva tendenser.....	9
1.2	Men bilden är sammansatt – nya skillnader uppträder och gamla finns kvar.....	11
1.3	Hur ser det då ut i arbetsmarknadspolitiken?.....	14
1.4	Görande av ojämställdhet – men också föränderliga organisationer	15
1.5	Könssegregering	16
1.6	Avslutande reflektioner.....	18
	Referenser.....	21
2.	Skandinavien: De mest könsdelade arbetsmarknaderna?	23
2.1	Könssegregering i Skandinavien: Trender.....	23
2.2	Könsessensialism?.....	31
2.3	Negativ familjepolitik?.....	36
2.4	Konklusion: (De)segregeringsprocesser i Skandinavien.....	39
	Referanser.....	44
3.	Sysselsättningspolitik och jämställdhet 2006–2012	49
3.1	Har sysselsättningspolitiken ökat sysselsättningen och arbetstiderna?.....	50
3.2	Kvinnors och mäns sysselsättning.....	54
3.3	Kvinnors och mäns arbetslöshet.....	61
3.4	Kvinnors och mäns arbetstider	65
3.5	Undersysselsatta kvinnor och män.....	73
3.6	Sammanfattning	76
	Referenser.....	79
	Bilaga	87

4.	Jämställd organisering av arbetslivet – strukturer och processer	89
4.1	Vad avses med organisering.....	90
4.2	Strukturer på arbetsmarknaden.....	93
4.3	Att förändra jämställdhet	96
4.4	Sammanfattning	104
	Referenser	106
5.	Att bygga genusmedvetna organisationer – en utmaning för parterna på arbetsmarknaden.....	109
5.1	Varför genusmedvetenhet är viktig på en arbetsplats.....	110
5.2	Fyra verksamma processer i Ackers modell – exempel på uttryck.....	111
5.3	Ojämställdhet och andra maktordningar.....	113
5.4	Makt med ansvar att förändra	114
5.5	Ojämställdhet återskapas oreflekterat	115
5.6	Utvecklingsinriktat lärande i kollektiva former	116
5.7	Genusmedvetenhet byggs.....	116
5.8	Gruppen går vidare med nya kunskaper	119
5.9	Tre exempel på utvecklandet av genusmedvetna organisationer	119
5.10	Avslutningsvis	124
	Referenser	126
6.	Hälsokonsekvenser av arbetets organisering för kvinnor och män.....	129
6.1	Könssegregerade arbetsplatser	130
6.2	Datorintensiva arbetsplatser.....	133
6.3	Livsmedelshandeln	136
6.4	Dagspressen.....	141
6.5	Äldreomsorgen.....	144
6.6	Slutsatser.....	147
	Referenser	148
7.	Arbete, hälsa och genus: betydelsen av yrkets könssammansättning för kvinnors och mäns villkor i arbetslivet.....	151
7.1	Inledning.....	151
7.2	Könssegregeringen på arbetsmarknaden	152
7.3	Arbetsvillkor och ohälsa.....	159

7.4	Flexibilitet, “mamma-vänliga jobb” och kompenserande arbetsvillkor	173
7.5	Sammanfattning	183
	Referenser	186
	Appendix	192
8.	Företagandets villkor för kvinnor och män	195
8.1	Företagandet i Sverige – storföretag i fokus	197
8.2	Småföretag i stordriftssamfund och vad är ett litet företag?	198
8.3	Näringslivets och arbetsmarknadens förändring – en smådriftshistoria	200
8.4	Företagande kontra entreprenörskap	204
8.5	Kvinnors företagande och det genderiserade entreprenörskapet	206
8.6	Inriktning och omfattning på kvinnors och mäns företagande	209
8.7	Företagandets expansion – särskilt kvinnors företagande	213
8.8	Stöd till kvinnors företagande	214
8.9	Varför är det så?	215
	Referenser	218
	Tabeller	222
	Figurer	222
	Författarpresentationer	223

1. Jämställda organisationer – att bryta ny mark

Lena Abrahamsson och Lena Gonäs

Detta är en antologi om arbetslivets organisatoriska ramar och villkor när det gäller jämställdhet. Antologin visar att det hänt mycket på området, på olika sätt. Det går åtminstone inte längre att säga att det står stilla.

1.1 Positiva tendenser

Vi kan i vår vardag, om vi vill, se många tecken på ökad jämställdhet i det svenska arbetslivet (Grönlund 2014/kommande). Att exempelvis första gången se kvinnor som jobbar med att lasta in bagage i flygplanet gör att vi kanske tänker att det är kul, här har det hänt något, en utveckling i positiv riktning. Visserligen kan en sådan enstaka notering bero på bristande uppmärksamhet på, och kunskap, om detta yrke. Det har kanske länge varit könsblandat? Det går dock tämligen lätt att notera bredare positiva tendenser, t.ex. ökad andel kvinnor i högre utbildningar, i vissa mansdominerade branscher och yrken och på ledande positioner. Och det går också att se fler män inom exempelvis kvinnodominerade vård- och omsorgsyren, även om männen inte uppvisar lika mycket rörlighet som kvinnorna.

I några av antologins kapitel får vi läsa om att det rör på sig i tydlig positiv riktning. Exempelvis visar Anne Lise Ellingsæter i kapitel 2 att könssegregeringen i det svenska arbetslivet bryts långsamt upp och den högre utbildningen fungerar som hävstång som ger kvinnor inträdesbiljetter till tidigare mansdominerade yrken. Sverige är inte längre bland de mest könssegregerade länderna i Europa och kvinnors deltidsuttag minskar jämfört med andra länder. I kapitel 3 beskriver Anita Nyberg att kvinnors arbetstider har ökat de senaste åtta åren och därmed sakta, även om det är mycket sakta, närmat sig mäns. Det är även en förhållandevis jämn sysselsättningsutveckling för kvinnorna och det visar att kvinnor har en stabil förankring på arbetsmarknaden. I kapitel 7 skriver Sara Kjellsson, Charlotta Magnusson och Michael Tåhlin att könssegregeringen efter yrke minskat påtagligt från 1990-talet till i dag och att detta till viss del beror på att arbetsmarknadsstrukturen har ändrats. Yrken med lägre kvalifikationskrav och som varit typiskt

manligt könsmärkta har minskat i storlek. Kvinnors yrken och arbeten har de senaste 20 åren tydligt fått en högre utbildningsnivå. Sammantaget har yrken med högre kvalifikationskrav blivit både större och fler och sådana yrken är oftare könsblandade.

I kapitel 7 kan vi också läsa att de bästa jobben verkar finnas i könsblandade yrken. Här finns bättre arbetsmiljö, bättre hälsa, högre lön och flexibla arbetstider. Kjellsson, Magnusson och Tåhlin konstaterar att även om kvinnor generellt har lägre lön än män i de flesta yrken är det inte ett rätlinjigt samband mellan lönenivå och andel av ett visst kön i yrket. Såväl kvinnodominerade som mansdominerade yrken har lägre lön än könsblandade. Det är också individer som arbetar i könsblandade yrken med högre kvalifikationskrav som har flexibla arbetsvillkor och därmed möjligheter att kombinera yrkesarbete med familjeansvar. Yrken med traditionell kvinnlig könsmärkning är, tvärtemot vad man kan tro, mindre flexibla och svårare att förena med familjeplikter.

Vi kan också se ett ökat intresse för jämställdhet och kunskaper om genus på organisationsnivå. Ulla Eriksson-Zetterquist beskriver i kapitel 4 att den stora mängd jämställdhetsprojekt som genomförts i Sverige de senaste decennierna har haft effekt i många arbetsorganisationer. På ett formellt plan är jämställdhet väl integrerat i företagets arbete med exempelvis rekrytering och det projekt som Eriksson-Zetterquist redogör för är ett sådant exempel. I kapitel 5 beskriver Susanne Andersson och Eva Amundsdotter tre exempel på lyckade försök att utveckla genusmedvetna organisationer. Det verkar överlag finnas en tydlig ökad vilja till förändring, bland myndigheter, företag, organisation och individer. Och i de flesta sammanhang förs nyanserade och seriösa diskussioner.

Liknande positiva tendenser beskriver Abrahamsson i sin bok *Att återställa ordningen* (2009). Under mitten av 1990-talet gjorde hon en studie på åtta större industriföretag som alla försökte införa en modern arbetsorganisation. Företagens organisationsprojekt innehöll element som hade potential att bryta upp traditionella könsmonster som enkönade arbetslag, könsmärkta maskiner och arbeten. Projekten handlade om effektivisering, flödesorganisation, lärande, delegering och lagarbete med arbetsrotation. Men resultaten var inte uppmuntrande. Inrotade könsmonster visade sig vara svåra att ändra, så svåra att förändringsprojekten ofta avstannade och organisationerna återgick till sin gamla form. Detta kallar Abrahamsson för återställare. Men när hon drygt tio år senare åter besökte samma företag fanns tecken på att organisationerna hade

förändrats till att bli mer jämställda. Nu såg hon en ökad könsblandning på arbetsplatserna och i arbetslagen. Kvinnor jobbade med arbeten som tidigare varit helt mansdominerade. Män jobbade vid sådana maskiner som tidigare varit könsmärkta som kvinnliga och där männen tidigare sagt: "Över min döda kropp jag kör en kvinnomaskin". Steg för steg tycktes arbetsplatserna också ha utvecklat en ny och mer modern organisation. Kan det verkligen vara så att jämställdhet och en modern arbetsorganisation hänger ihop? Så enkelt är det troligen inte, men Abrahamsson konstaterar att hon åtminstone hade varit för pessimistisk i sina tidigare slutsatser. De organisatoriska könsmodellerna var inte så oföränderliga som det verkat i den första studien. De hade påverkats av företagets organisationsprojekt och ansträngningar att implementera moderna organisationskoncept – och troligen också av det omgivande samhällets ökade jämställdhetsambitioner.

1.2 Men bilden är sammansatt – nya skillnader uppträder och gamla finns kvar

Abrahamsson såg även, framför allt i den första studien, att företagets planerade organisationsförändringar – med arbetslag och arbetsrotation – hade mycket svårt att övervinna den rådande situationen med dess stereotypa könsuppdelning och könsmärkning. Även i den andra studien, tio år efteråt, såg hon välbekanta uttryck för tröghet och motstånd mot sådana förändringar som utmanar rådande könsmodeller. Det fanns till och med tendenser till att det blev ökad ojämställdhet. Abrahamsson beskriver två olika varianter av dessa pessimistiska tendenser. Den första kan liknas vid en "copy-paste" av den ojämställda genusordningen och den andra en "new design". Med "copy-paste" menas att den gamla och rådande könsuppdelningen och könsmärkningen förblev stabil och fick följa med. Den klistrades in i den nya organisationsformen som långsamt och med viss möda växte fram. Copy-paste var mest synligt i de könsuppdelade organisationerna och de manligt enkönade organisationerna. Med "new design" av den ojämställda könsordningen menas att könssegregering, könshierarkier och könsmärkningar fanns kvar eller nyskapades, men med förändrat innehåll, en ny design av ojämställdheten – nya gränser för könsuppdelningen, nya kompetenser och arbetsuppgifter blev könsmärkta samt nya idéer om "naturliga" könsskillnader.

I några kapitel i denna antologi får vi läsa om liknade pessimistiska tendenser. Vissa områden i arbetslivet har en betydligt långsammare utveckling än andra, nästan stillastående. Anne Lise Ellingsæter påpekar i kapitel 2 att könssegregeringen efter sektor har varit stabil de senaste 20 åren. Liknande siffror när det gäller företagande hittas i Holmquist och Sundins kapitel 8. I det svenska arbetslivet finns många nästan enkönade jobb och arbetsplatser, dvs. yrken och organisationer där det nästan bara jobbar män eller kvinnor, och även tydligt könsuppdelade arbetsorganisationer där kvinnor och män är uppdelade på olika arbetsuppgifter och positioner med olika typer av villkor och arbetsmiljöer.

Lena Karlqvist beskriver i kapitel 6 att den arbetsrelaterade ohälsan ser olika ut för kvinnor och män. Kvinnor drabbas oftare än män av förslitningsskador och detta förklaras i hög grad av att kvinnor oftare har de mest repetitiva och handintensiva arbetsuppgifterna på arbetsplatsen även där kvinnor och män har samma yrke. För kvinnor i mansdominerade jobb ser vi konsekvenserna av denna tröghet i form av utslitning och långvariga sjukdomsperioder (Alexanderson 2001, Laaksonen et al. 2010). Tydlighet i organisationen, klara mål, väl fungerande arbetsgrupper och medarbetare som har kontroll över sin arbetssituation är viktiga förhållanden som bidrar till en god arbetshälsa. Brister i arbetsorganisationen leder till ohälsa som tar sig olika uttryck för kvinnor och män. Denna kunskap är egentligen inte ny, men har inte på något genomgripande sätt påverkat arbetslivets organisering. Kjellsson, Magnusson och Thålin beskriver i kapitel 7 att när det gäller psykosocial arbetsmiljö verkar kvinnor generellt ha fått det sämre de senaste åren. Medan det för männen varit ungefär stabilt. Detta innebär ökade skillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor rapporterar mer negativ stress och psykisk ohälsa än män. Det kan bero på att kvinnor i större utsträckning arbetar inom branscher och yrken med hög psykisk och/eller känslomässig belastning och dåliga möjligheter till kontroll över eget arbete. De arbetsmiljöförbättringar som skett har företrädesvis skett i den fysiska arbetsmiljön. En annan tänkbar förklaring är ökad stress kopplad till de förväntningar som kvinnor möter både privat och professionellt, samt i jämkandet av förväntningarna på dessa två arenor.

Frågan är också om det på djupet skett någon reell förändring av löntagarbegreppets innebörd trots att vi sedan länge lever i ett samhälle där kvinnorna utgör hälften av arbetskraften? Har kvinnors och mäns roller som försörjare förändrats i takt med sam-

hällsutvecklingen? Harriet Holter pekade i boken "Kvinnors och mäns liv och arbete" från 1992 på behovet av att analysera löntagarbegreppet, där mannen är norm (Holter 1992). Könsmaktsystemets "särskilda livskraft" på arbetsmarknaden och arbetslivet har att göra med dessa institutioners betydelse för kapitalackumuleringen menade Holter (s. 80). Produktionen drivs efter sina ekonomiska mål och rationaliteter. "Det andra" är irrationellt, räknas som ovidkommande och utanför organisationen. Således blir den informella könsmaktsetablering mer eller mindre förankrad i den grundläggande organiseringen av arbetsmarknaden. Med samma utgångspunkt beskriver Joan Acker två typer av arbetsregimer (Acker 2011). Det handlar om det betalda arbetet på arbetsmarknaden och det obetalda arbetet i familjen. Det obetalda arbetet i hemmet värderas lägre, utförs i betydande utsträckning av kvinnor och är i princip oavlönat. Dessa förhållanden smittar av sig på hur kvinnors arbete värderas på arbetsmarknaden. Följden blir enligt Acker (1992, 2011) att vi får två könade kategorier av arbetskraft. Kvinnor som kollektiv nedvärderas som arbetskraft eftersom de fortfarande ansvarar för det obetalda vård och omsorgsarbetet i familjen. Även om män de facto har brutit den traditionella könsuppdelningen i familjen räknas de som grupp som "obesmittade" av familjeansvar och som den "riktiga" löntagaren och familjeförsörjaren. Ackers slutsats blir att män därigenom erhåller högre lön, karriärmöjligheter och ett högre "värde" totalt sett på arbetsmarknaden.

En bok att nämna i detta sammanhang är "Den feministiska utmaningen" (Unsgaard & Thorasdotter 2013). Där diskuterar Joa Bergold och Ulrika Vedin (s. 154), utredare på LO, frågan om klass och kön och fackliga feministiska strategier. De konstaterar att speciella kvinnolönesatsningarna har upphört, det är mer tydligt att klassfrågan åter styr lönepolitiken och Bergold och Vedin menar att detta innebär en uppenbar risk att det även i fortsättningen blir mäns arbetsvillkor och löner som styr lönepolitiken. Trots goda ambitioner verkar LOs politik inte kunnat rucka på den grundläggande föreställningen om mannen som den traditionella löntagaren och familjeförsörjaren. När det gäller arbetslivet måste man ställa dagens situation i relation till den liberalt inriktade jämställdhetspolitiken som förts under senare år, menar Bergold och Vedin, där fokus varit på individuella val och intressen i stället för på kollektiva. De menar att arbetsvillkor, arbetsmiljö och arbetstider återigen måste komma upp på den fackligt-politiska agendan och då ur ett perspektiv som förenar klass och kön.

1.3 Hur ser det då ut i arbetsmarknadspolitiken?

I kapitel 3 diskuterar Anita Nyberg de många reformer som sedan 2006 introducerats för att öka sysselsättning och arbetstider, t.ex. jobbskatteavdraget och förändringarna i arbetslöshet- och sjukförsäkringarna. Dessa åtgärder kan förväntas ha betydligt större betydelse för jämställdheten på arbetsmarknaden än jämställdhetspolitiken eftersom sysselsättningspolitiken omfattar betydligt mer resurser och påverkar i stort sett alla människor på ett eller annat sätt. Men för att sysselsättningspolitik ska skapa mer ekonomisk jämställdhet krävs att kvinnors sysselsättning och arbetstider och därmed inkomster på sikt tydligt ökar mer än mäns. Nyberg menar att så har inte riktigt varit fallet. Vi kan också se att inom varje ålderskategori är mäns sysselsättning högre än kvinnors utom bland de yngsta. Detsamma gäller för faktisk genomsnittlig arbetstid. Kvinnors arbetstidsuttag är betydligt lägre än mäns och förklaringarna ligger i att män arbetar mer övertid och kvinnor mer deltid samt att kvinnor har högre frånvaro. Vi ser även att kvinnors undersysselsättning är högre än männens och vi vet av andra studier att det ekonomiska utbytet av kvinnors lönearbete är sämre än mäns.

Bilden av kvinnor som företagare speglar i princip samma förhållanden som övriga arbetsmarknaden. Carin Holmquist och Elisabeth Sundin beskriver i kapitel 8 skillnader och likheter i kvinnors och mäns företagande. I de fall företagen finns inom samma sektor finns stora likheter och företagandet är en försörjningsstrategi för både män och kvinnor, men generellt sett är kvinnors andel av företagandet lägre än mäns. Företag ägda av kvinnor har färre anställda, har lägre omsättning än mäns och finns inom kvinnospecifika yrkesområden, ofta avgränsade till vissa lokala arbetsmarknader. Holmquist och Sundin beskriver i kapitlet att över 400 000 personer sysselsattes i kvinnors företag år 2006, varav 70 procent var kvinnor. I dessa företag hade de sysselsatta en lägre sjukskrivningsgrad än andra företag/organisationer, t.ex. 50 procent lägre än i offentlig sektor. Från kvinnors företag betalades samma år en lönesumma på 91 miljarder, sociala avgifter 30 miljarder, bolagsskatt 10 miljarder och moms 70 miljarder. Intressant är då att notera att år 2011 avsattes totalt 4 300 miljoner till näringspolitik, varav 100 miljoner gick till kvinnosatsningar, vilket motsvarar 2,3 procent. Detta kan jämföras med att 30 procent av företagen är kvinnor. En stor del av förklaringen till att så lite gick till kvinnor är enligt författarna att kvinnors företagande inte ses som lika angeläget

som mäns. En annan slutsats är att företagandet i dag är en avspeglning av arbetsmarknadens könssegregering. Företagande är sällan ett sätt att undgå eller förändra arbetsmarknadens könssegregering.

I kapitel 2 diskuterar författaren Anne Lise Ellingsæter könssegregering i olika länder. Hon delar in dessa i olika välfärdspolitiska grupper, där Sverige hör till den skandinaviska, med en familjepolitik som har haft ambitionen att stödja kvinnors förvärvsarbete och en omfördelning av barnomsorgen inom familjens ram från kvinnor till män och från familj till samhälle. Att den skandinaviska familjepolitiken leder till en inlåsning av kvinnor i traditionellt kvinnligt könsmärkta yrkesområden och bidrar till att befästa könssegregeringen hävdas av en del internationella forskare (Mandel & Seymonov 2006). Andra forskargrupper hävdar däremot att de välfärdspolitiska arrangemangen som föräldraledighet och barnomsorg bidrar till att stödja kvinnors förankring på arbetsmarknaden, även för kvinnor med lägre utbildning. Därigenom bidrar politiken till att utjämna klass och könsskillnader på arbetsmarknaden (Korpi et al 2010). När det gäller frågan om välfärdspolitikens inverkan på kvinnors karriärmöjligheter ger den empiriska forskningen inga entydiga resultat.

1.4 Görande av ojämställdhet – men också föränderliga organisationer

Organisationsforskningen har fått en allt viktigare roll när det gäller att förklara den dynamik som skapar och återskapar traditionella könsmonster i arbetslivet. I kapitel 4 lyfter Eriksson-Zetterquist fram den roll som framförallt den informella organisationsstrukturen har när det gäller att upprätthålla de mekanismer som återskapar könssegregeringen på arbetsplatsnivå. Även om jämställdhet finns med på den formella agendan på arbetsplatserna och även om man fokuserar på frågorna i ett mer sammanhängande och strukturerat sätt än tidigare visar det sig vara förenat med utmaningar att få jämställdhet att slå igenom i de informella praktiker. Eriksson-Zetterquist menar att i stället för att redigeras in i den informella praktiken, riskerar jämställdhet snarare att censureras bort och därför är det inte underligt att effekterna uteblir. I kapitel 5 fortsätter Andersson och Amundsdotter denna diskussion. De visar hur ojämställdhet görs oreflekterat och integrerat i den organisatoriska praktiken. Här kan vi säga att vi står på en stabil forskningsgrund när vi pekar på betydelse av de aktiviteter som

vi utför dagligen på arbetsplatsnivå när det gäller att upprätthålla traditionella mönster och värderingar i arbetsdelningen mellan könen. Icke desto mindre spelar naturligtvis strukturella förhållanden en avgörande roll, t.ex. efterfrågan på arbetskraft och kompetenskrav. Men inbäddat i detta ligger det ständiga skapandet av att göra kön och de förväntningar som finns hos arbetsgivare, och även arbetskamrater, om hur den sökande till exempelvis en viss position skall se ut. Joan Acker har fyra teoretiska inkörsportar till en sådan analys (Acker 1992). Hon menar att könssegregeringen och därmed könsgörandet sker via organisationens strukturer och symboler samt via individers relationer och identiteter.

Vi ser också att organisationsforskningen får en allt viktigare roll när det gäller förstå och utveckla förändringsmetoder för att bryta upp traditionella könsmonster i arbetslivet. Ett exempel på det är kapitel 5 där Andersson och Amundsdotter tillämpar Ackers teorier och visar hur dessa används i praktiken och framför allt hur det är möjligt i en genusmedveten organisation att påverka dessa mekanismer. I kapitlet beskrivs förändringsprojekt i tre organisationer där man jobbat med att försöka förändra såväl de informella praktikerna som organisationsstrukturerna. Dessa förändringsprojekt gav mycket goda resultat med förändringar som ledde till både ökad jämställdhet och bättre produktivitet. Andersson och Amundsdotter lyfter också fram behovet av arbetsmarknadens parter engagemang i sådana jämställdhetsfrågorna. För att framgångsrikt kunna hjälpa andra att bli mer jämställda är det emellertid nödvändigt att parterna själva förstår att de är organisationer och att ojämställdhet, i likhet med andra organisationer, även återskapas hos dem. Ett av de exempel som lyfts fram i kapitlet är en facklig organisation.

1.5 Könssegregering

I flera av bokens kapitel dyker begreppet könssegregering upp, men det används på olika sätt beroende på temat för respektive kapitel. I exempelvis kapitel 2 och 7 presenteras resultat baserade på kvantitativa analyser av könsfördelningen inom olika yrken. Här finner vi t.ex. en intressant skillnad mellan utvecklingen i USA och i Europa under 2000-talet. Mätt med hjälp av segregationsindex pekar resultaten på att desegregeringen i USA stannat av under denna period (Blau et al 2013). Liknande analyser på europeiska data (Bettio & Vaschchagina 2009) visar för de nordiska länderna

en motsatt utveckling där segregationsnivåerna sjunkit. I de EU-länder där kvinnors sysselsättningsnivåer ökar, förstärks däremot segregationen. Orsakerna till dessa skilda utvecklingsmönster måste sökas på olika analytiska nivåer; strukturella, organisatoriska och individuella, kanske inte minst när det gäller vad som händer på organisationsnivå.

Könssegregering finns nämligen på olika nivåer i arbetslivet och kan exempelvis beskrivas som primär, extern och intern (SOU 2004:43). Dessa olika typer av könssegregering har olika funktioner och effekter. De samverkar ibland och i andra fall fungerar de separat från varandra. Den *primära* könssegregeringen är mellan lönearbete och oavlönat/osynliggjort arbete i hushållen. I vissa europeiska länder arbetar kvinnor fortfarande mycket oavlönat i hemmen med sådant som i andra länder, t.ex. Sverige, utförs inom tjänste- och servicesektorn. I Sverige lever den primära könssegregeringen kvar i mindre skala i form av ojämsställd fördelning av hushållsarbetet. Den *externa* könssegregeringen finns på samhällsnivå – mellan branscher, utbildningar, yrkesgrupper, yrken och organisationer. Den *interna* könssegregeringen finns inom organisationer/företag och inom yrken.

De forskare som utgår från övergripande statistik, t.ex. könssegregering mellan yrken, ser ofta arbetsplatser eller yrken som ”svarta lådor”, dvs. lådor som inte öppnas. När det gäller kön i sådana undersökningar kategoriseras yrken eller organisationer baserat på andelen kvinnor och män. Detta innebär att enkönade och nästan enkönade yrken eller organisationer ibland kallas **könssegregerade** eftersom de är resultat av könssegregeringsprocesser på arbetsmarknaden. De yrken eller organisationer som har en jämn numerisk könsfördelning, t.ex. i spannet 40–60 procent av vardera könet, kallas ibland **könsintegrerade** eller könsblandade (trots att könen tämligen sällan är blandade inne i organisationen).

Andra forskare som gör mer arbetsplatsnära undersökningar har andra sätt att kategorisera organisationers könsfördelningar. Här handlar ofta undersökningarna om hur organisationens *inre* struktur, kultur och värderingar skapar ramar för de möjligheter och villkor organisationens medlemmar har att agera inom och också hur det i sin tur formar våra uppfattningar om och konstruktioner av kön – kvinnor och män. I sådana undersökningar kallas enkönade och nästan enkönade organisationer vanligen för **könshomogena**, mansdominerade eller kvinnodominerade. I sin vid det här laget nära nog klassiska bok *Men and women of the corporation*

(1977) visar Rosabeth Moss Kanter att andelen kvinnor och män i olika grupper (t.ex. befattningar, yrken) inom företaget har betydelse för individens villkor och möjligheter. Ett av Kanters argument är att "the job makes the person", att män såväl som kvinnor utvecklar karaktär eller personlighet beroende på vilken position, vilka villkor och vilka möjlighetsstrukturer de har i organisationen. Kanter beskriver exempelvis att i en "skev grupp" (mindre än 15 procent av ena könet, dvs. en grupp med tydlig minoritet och majoritet) uppkommer lätt vissa beteendemönster, strategier och föreställningar som skapar problem för minoritetsgruppen, t.ex. kontrast, synlighet och stereotypisering, varav mycket kan leda till arbetsmiljöproblem.

I arbetsplatsnära undersökningar kategoriseras organisationer med jämn numerisk könsfördelning i två olika typer: könssegregerade och könsblandade/könsintegrerade organisationer. Observera att här används begreppen tvärtom jämfört med ovan. Med en **könssegregerad** organisation menas alltså här en organisation som har *intern* könsuppdelning. Här fungerar kön som en organiserande princip – både formellt och informellt. Det går ganska lätt att identifiera "kvinnoarbetsplatser" respektive "mansarbetsplatser" eller typiska "kvinnojobb" respektive "mansjobb". I sin bok *Kvinnans plats på jobbet* (1992) delar Annika Baude in den företagsinterna könssegregeringen i tre dimensioner: 1) geografisk (kvinnor och män finns i olika rum, på olika platser), 2) funktionell (kvinnor och män har olika arbetsuppgifter) och 3) hierarkisk (kvinnor och män finns på olika nivåer i företaget). Baude såg nästan inga tecken på könsblandning i de organisationer hon studerade, men vi kan i denna antologi läsa om att det verkar bli fler sådana organisationer och yrken och att de är framgångsrika. En sådan **könsblandad** organisation är en organisation där kvinnor och män arbetar blandat och tillsammans. Det finns ungefär lika många kvinnor som män i alla team och avdelningar och på alla positioner och befattningar. På en sådan arbetsplats är vare sig arbetsuppgifter, platser eller maskiner/redskap könsmärkta. Här spelar alltså inte kön så stor roll.

1.6 Avslutande reflektioner

En övergripande slutsats från bokens kapitel är att det verkar bli mer jämställt, men också att det är en komplex bild. Det handlar om både förändring och stabilitet, i vissa aspekter utjämning och i

andra aspekter ökade skillnader mellan könen i arbetslivet. Detta gör att det blir svårt att veta hur rörelserna i riktning mot mer jämställdhet i arbetslivet ska tolkas. Går det fort eller långsamt framåt? Eller är det bara öar av jämställdhet, dvs. visserligen positiva resultat men i det stora hela blir det mest variationer inom ojämställdheten? Och hur kan vi påverka utvecklingen i rätt riktning?

Jämställdhet är till viss del en generationsfråga. Vi kan se att jämställdhet mellan kvinnor och män är en självklarhet för nya generationer av kvinnor och män som träder in på arbetsmarknaden. Föräldraförsäkringen tas för given, barnomsorgen likaså. Men kombinationen av karriär och familj är i många situationer fortfarande olöst och löntagarbegreppet har fortfarande ett besvärligt ojämställt innehåll. Här varierar det givetvis mellan olika sociala grupper och delar av arbetslivet. Men en del av lösningen ligger kanske i en utveckling av föräldraförsäkringen för att möjliggöra att män tar ut en större del än i dag. En annan del av lösningen ligger på organisationsnivå där det för alla anställda och företagare oavsett kön måste bli legitimt att ha ansvar för familj och barn. Vi ser i denna antologi exempel på olika lösningar, men hur dessa ska bli möjliga att tillämpa mer generellt återstår att utveckla.

För att kunna utvecklas i riktning mot mer jämställdhet behöver vi också veta hur en jämställd eller en ojämställd arbetsorganisation egentligen ser ut. Det handlar ju inte enbart om antalet kvinnor och män eller om könssegregering eller könsblandning. Det handlar även om fördomar, normer, villkor, arbetsmiljö, hälsa, möjligheter, makt, inflytande, status och respekt inne på arbetsplatsen och inne i yrket. Vi behöver veta mer om hur sådana könsmonster ser ut och hur de förändras i olika delar av arbetslivet och i olika sociala grupper. Vi behöver också veta vad dessa olika könsmonster har för betydelse, vad de får för effekter för arbetslivet i stort, för företagen och organisationerna och för kvinnor och män. Vi behöver mer empirisk genusforskning om organisatoriska ramor och villkor för kvinnor och män i arbetslivet. En reflektion vi gör från flera av kapitlen i denna antologi är att om vi ska kunna ta fler steg i riktning mot ökad jämställdhet i arbetslivet måste vi kunna hantera och motverka organisationsförändringar, bieffekter och andra utvecklingstendenser som går åt fel håll, dvs. sådant som fungerar som återställare av den ojämställda genusordningen.

Ett konkret område där det behövs stora förbättringar är arbetsmiljö och arbetsvillkor i flera av de verksamheter, yrken och arbetsorganisationer där många kvinnor arbetar. Behoven finns inom

både fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Visserligen sker en del satsningar i dag, men här finns det mycket kvar att göra. Vi kan också konstatera att vi, genom den samlade arbetsvetenskapliga forskningen, vet ganska mycket om mäns arbeten, arbetsmiljöer, arbetsplatser, yrken och företagande – även om det sällan uttalas att det handlar om just mäns. Vi behöver komplettera med motsvarande ”könsneutrala” forskning om kvinnors.

Det är också en risk att skillnader mellan olika yrkens/sektors löner, hälsa, arbetsvillkor, företagande och möjligheter att kombinera karriär och familj begränsas till kvinno- eller jämställdhetsproblem, istället för de reella arbetsmarknads- och arbetsmiljöproblem som de många gånger är. Det finns också en risk att diskussioner om ojämställdhet reduceras till att handla om bara kvinnor, om brist på kvinnor i vissa yrken, om kvinnors problem i arbetslivet eller om könsskillnader i hälsa, arbetstid eller liknande. Vi behöver mer forskning om olika grupper av män och maskuliniteter, deras dynamik och stabilitet och deras kopplingar till olika arbeten och yrken. Här finns kanske en del förklaringar till den seghet som karaktäriserar den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Flera av kapitlen visar på möjligheterna att förändra, att bryta ny mark. Ett viktigt område för fortsatt forskning är frågan om och i så fall på vilka sätt jämställdhet kan fungera som en konkret förutsättning för goda och attraktiva arbetsmiljöer och för effektiva och innovativa arbetsorganisationer. Givetvis kan det vara problematiskt att hänga upp jämställdhet på begrepp som tillväxt eller innovation. Jämställdhet är inte alltid direkt eller kortsiktigt lönsamt för enskilda företag och organisationer. Och rättvisa och demokrati har andra värden, drivkrafter och tidshorisonter. Men trots detta behöver vi nog fortsätta utveckla metoder för att jämställdhet ska kunna fungera som ett praktiskt och naturligt redskap i företagens generella förändrings- och effektiviseringsarbeten.

Sammantaget belyser bokens kapitel en rad angelägna frågor om jämställdhet i arbetslivet, i företagandet, i arbetsorganisationer och på arbetsplatser. Även om vi inte får svar på alla frågor om hur vi ska kunna bryta upp den könssegregerade arbetsmarknaden och hur vi ska kunna skapa mer jämställda organisationer ger bokens kapitel inspiration att gå vidare.

Referenser

- Acker, J. (1992). Gendering Organizational Theory. I: Mills, Albert J. & Trancred, Peta (eds) *Gendering Organisational Analysis*. Newbury Park: Sage.
- Acker, J. (2011). Why Such Persistent Gender Gaps in Working Life? A Short History of Theorizing Gender Inequality in Work. Paper prepared for the Symposium on Conditions for Egalitarian and Sustainable Growth, Karlstad University, Sept. 30, 2011.
- Abrahamsson, L. (2009). *Att återställa ordningen*. Umeå: Borea.
- Alexanderson, K. (2001) Den könssegregerade arbetsmarknaden – samband med hälsa och sjukdom (2001) I: Gonäs L, Lindgren G, Bildt C (red). *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. s. 159–70.
- Baude, A. (1992). *Kvinnans plats på jobbet*. Stockholm: Studieförbundet Näringsliv och Samhälle.
- Bergol, J. & Vedin, U. (2013). Solidaritet och splittring – klass, kön och facklig feminism. I: Unsgaard, O., F. & Thorasdotter, K. *Den feministiska utmaningen. Mot en jämställd arbetsmarknad*. Stockholm: Premiss Förlag.
- Bettio, F. and Verashchagina, A. (2009): *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE). Luxembourg: European Commission.
- Blau, F. D., Brummund, P. & Yung-Hsu Liu, A. (2013). Trends in Occupational Segregation by Gender 1970–2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System. *Demography* 50 (2013) s. 471–492.
- Grönlund, A. (red) (2014/kommande). *Glimtar av jämställdhet*. Umeå: Borea.
- Holter, H. (1992). Berättelser om kvinnor, män, samhälle: Kvinnoforskning under 30 år. I Baude, Annika (red) *Kvinnors och mäns liv och arbete*. Stockholm: SNS Förlag.
- Kanter, R. Moss (1993/ 1977) *Men and women of the Corporation*. New York: Basic Books.

- Korpi, W., Ferrarini, T. & Englund, S. (2013). Women's Opportunities Under Different Family Policy Constellations: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined. *Social Politics* 20(1): 1–40.
- Laaksonen M, Mastekaasa A, Martikainen P, Rahkonen O, Piha K, Lahelma E. (2010). Gender differences in sickness absence – the contribution of occupation and workplace. *Scandinavian Journal Work Environment and Health*. 2010;36(5):294–403.
- Mandel, H. & Semyonov, M. (2006). A Welfare State Paradox: State Intervention and Women's Employment in 22 countries. *American Journal of Sociology* 111(6): 1910–1949.
- SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes förlag.

2. Skandinavia: De mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene?

Anne Lise Ellingsæter

Kjønnssegregering i arbeidsmarkedet defineres vanligvis som ulik fordeling av kvinner og menn i yrkesstrukturen. Høy grad av kjønnssegregering oppfattes som et samfunnsproblem fordi det har konsekvenser for sosial likhet, rettferdighet og økonomisk effektivitet. Det påvirker lønn og karrieremobilitet for den enkelte. Det skaper et mindre fleksibelt arbeidsmarked og forsterker kulturelle stereotypier i samfunnet. Da kjønnssegregering ble introdusert som begrep på 1960-tallet var det store forskjeller i kvinners og menn lønnsarbeid, med store ulikheter blant annet i lønn (Bettio og Verashchagina, 2009). Den kraftige veksten i kvinners yrkesaktivitet i de påfølgende tiårene har vært fulgt av betydelig reduksjon av ulikhet (England, 2005). Men et kjønnsdelt arbeidsmarked er fortsatt et problem i alle avanserte økonomier.

Denne artikkelen tar for seg utviklingen i omfanget av kjønnssegregering i arbeidsmarkedene i Skandinavia. Høy kjønnssegregering i disse landene er blitt karakterisert som et paradoks, på grunn av landenes likestillingsambisjoner og fremgang på andre områder. Målet med artikkelen er todelt. Første del av artikkelen belyser utviklingen i kjønnssegregering: Er Skandinavia fremdeles på «segregeringstoppen»? Artikkelens andre del belyser prosesser i arbeidslivet som ofte knyttes til kjønnssegregering, blant annet ansettelse og arbeidsorganisering. Disse prosessene undersøkes i lys to teorier som i senere tid har stått sentralt i å forklare kjønnssegregering: essensialistiske oppfatninger av kjønn og negative effekter av «kvinnevennlig» familiepolitikk. Analysen bygger på empiriske funn fra nyere kvantitative og kvalitative studier.

2.1 Kjønnssegregering i Skandinavia: Trender

Kjønnssegregering er blitt målt med mange forskjellige kvantitative indikatorer. Det er bred enighet om at ingen indikatorer forteller hele historien, og at ulike indikatorer passer for ulike forsknings-spørsmål (Bettio og Verashchagina, 2009). Det er også mange metodiske utfordringer, for eksempel knyttet til endringer i klassi-

fisering av yrker over tid, og ulikt innhold/ kulturelle fortolkninger av yrkeskategorier på tvers av land (Webb, 2009).

Det er vanlig å skille mellom *horisontal* og *vertikal* (eller hierarkisk) arbeidsmarkedssegregering. Horisontal segregering refererer til over- eller underrepresentasjon av kvinner eller menn som ikke er eksplisitt hierarkisk, som fordeling på yrker, arbeidsplasser, næringer og sektor. Vertikal segregering er derimot underrepresentasjon av (vanligvis kvinner) i jobber med høy status, ofte målt som inntekt eller prestisje. Horisontal segregering basert på yrker er mest studert i forskningslitteraturen (Bettio og Verashchagina, 2009). Teorier om segregering er rettet mot å forklare både individers valg av jobber og begrensinger skapt av arbeidsgiveres atferd. Forklaringer på segregering inneholder altså både tilbuds- og etterspørselsdrevne faktorer. Men også den politiske økonomien må trekkes inn, fordi kjønnssegregering påvirkes av nasjonale politiske og institusjonelle forhold (Webb, 2009).

Flere tidligere studier har påvist at de skandinaviske arbeidsmarkedene er blant de mest kjønnssegregerte, både når det gjelder horisontal og vertikal segregering. For eksempel viste Melkas og Ankers (1997) undersøkelse av perioden 1970–1990 et høyt, men avtagende nivå på kjønnssegregeringen. Det høye nivået var et resultat av den høye andelen kvinner i tradisjonelle kvinneyrker. Men ikke alle studier har understøttet bildet av Skandinavia som et spesielt «ekstremt» tilfelle. En studie av sju europeiske land, basert på data fra 1990, konkluderte med at nivået på den horisontale segregeringen var preget av stor likhet på tvers av land (Nermo, 2000).

En nyere komparativ analyse av europeiske arbeidsmarkeder i perioden 1997–2007 tegner også et noe annet bilde av Skandinavia. Den europeiske utviklingen i yrkessegregeringen er preget ujevnheter, men med en svakt oppadgående trend (Bettio og Verashchagina, 2009). Segregeringsnivået er fortsatt i gjennomsnitt relativt høyt: I 2007 måtte 25 prosent av yrkesbefolkningen ha skiftet yrke dersom kjønnsforskjellene skulle viskes ut; 18 prosent måtte skifte sektor (offentlig/privat). Forskjellen mellom de mest og minst segregerte landene er i størrelsesorden 10 prosentpoeng. Men inntrykket av europeisk stabilitet skjuler betydelige forskjeller både i segregeringsnivå og retningen på utviklingen i de ulike landene. En relativt rask reduksjon i yrkessegregeringen ble påvist i de skandinaviske landene, som i denne perioden forflyttet seg fra «høyt» til «middels» segregeringsnivå (Bettio og Verashchagina, 2009). Som kontrast til den skandinaviske desegregeringen står den

økte segregeringen i enkelte land i Middelhavsregionen og Øst-Europa. Økt kvinnelig sysselsetting synes å være knyttet til økt segregering, et fellestrekk for land der segregeringen økte var en sysselsettingsvekst som lå over EU-gjennomsnittet. Grunnen til dette er at sysselsettingsvekst gjerne kommer i yrker og sektorer som tradisjonelt har vært dominerte av kvinner. Desegregeringen var generelt sett sterkest i mannsdominerte yrker, kvinner går i større grad inn i mannsdominerte profesjonsyrker og lederposisjoner. Endringene har vært langt mindre når det gjelder menns andel i kvinnedominerte yrker og kvinners andel i mannsdominerte arbeideryrker.

Tabell 2.1 Kjønnsegregering etter yrke i europeiske land. IP indeks. 2007¹⁾

Høy (32.2-28.8)	Middels (28.5-25.3)	Lav (25.2-22.4)	EU-27 25.2
Estland,	Tsjekkia,	Nederland,	
Slovakia,	Irland,	Italia,	
Latvia,	Island,	Malta,	
Finland,	Spania,	Romania,	
Bulgaria,	Norge (27.2),	Hellas	
Litauen,	Sverige (27.0),		
Kypros,	Tyskland,		
Ungarn	Luxemburg,		
	Frankrike,		
	Slovenia,		
	Portugal,		
	Østerrike,		
	Polen,		
	Belgia,		
	Danmark (25.7),		
	Storbritannia		

1) Yrkessegregering er klassifisert som lav, medium og høy. Lave (høye) scorer er under (over) gjennomsnittsverdier minus (pluss) en gjennomsnittlig total standardfeil (Bettio og Verashchagina 2009). Yrke er klassifisert ifølge ISCO-88 3-siffer nivå. P-indeks: varierer mellom 0 og 50; tolkes som andelen av yrkesbefolkningen som må skifte yrke for å skape en jevn kjønnsfordeling innen yrket.

Kilde: Basert på figur 2 i Bettio og Verashchagina (2009).

I sin studie brukte Bettio og Verashchagina (2009, pp. 30–31) tre indikatorer for å måle segregering og endring over tid: Tallene referert over er basert på en av dem; IP-indeksen. Det er denne indeksen som brukes til å overvåke segregering innen EU. Indeksen kan tolkes som andelen av yrkesbefolkningen som må

skifte yrke/sector for å skape en jevn kjønnsfordeling. Indeksen varierer mellom 0 og 50; 0 er full likhet mens maksimum på 50 prosent nås ved full ulikhet (beregnet som to ganger menns andel av den totale sysselsettingen multiplisert med kvinners andel). Verdien på indeksen påvirkes noe av kvinneandelen i sysselsettingen, dette skaper visse problemer med å studere endring over tid. To andre indikatorer ble brukt til konsistenssjekk. ID-indeksen, som har samme fortolkning som IP-indeksen, men varierer mellom 0 og 100 målt i prosenter. Endringen i yrkesfordelingen som er nødvendig for å jevne ut kjønnsforskjeller er her basert på ett av kjønnene, enten kvinner eller menn. Den tredje indikatoren er et deskriptivt segregeringsmål som identifiserer yrker som «kvinnedominert», «blandet» eller «mannsdominert» ved å legge til eller trekke fra 15 prosentpoeng fra kvinneandelen i den totale sysselsettingen. (Eksempel: Dersom denne kvinneandelen er 45 prosent, klassifiseres yrker der kvinner utgjør 30 prosent som mannsdominerte, mens yrker med 60 prosent eller mer kvinner er kvinnedominert, resten er kjønnsblandede). De tre ulike indikatorene viste stor grad av samsvar når det gjelder rangering av land og mønstre for endring over tid (Bettio og Verashchagina, 2009).

Tabell 2 viser endringer i de tre indikatorene fra 1997 til 2007 i de tre skandinaviske landene. IP- og ID-indeksene viser reduksjon i segregeringen i alle de tre landene, men i 2007 måtte 26–27 prosent av alle sysselsatte i Skandinavia ha byttet yrke dersom kjønnsforskjellene skulle bli borte. Andelen som jobbet i kjønnsblandede yrker økte, og det var også en nedgang i andelen som var ansatt i kvinnedominerte yrker (Tabell 2.2). Ettersom kjønnssegregering i de skandinaviske landene ofte ses i lys av landenes familiepolitikk, kan det være interessant å sammenligne trender i de skandinaviske velferdsstatene med land som tilhører andre typer velferdsstater (se Esping-Andersen 1990), her Tyskland og Storbritannia. De skandinaviske velferdsstatene baserer seg på en familiepolitikk som støtter mødres yrkesaktivitet og omfordeling av barneomsorg mellom kvinner og menn i familien, og fra familie til stat. Tyskland representerer den kontinentale/konservative velferdsstaten, der familiepolitikk i større grad baserer seg på familiebasert omsorg for barn, mens Storbritannia tilhører den liberale typen av velferdsstater som overlater til foreldrene å finne omsorgsløsninger i markedet. Indeksene tyder på en noe svakere reduksjon i yrkessegregeringen i Tyskland, mens Storbritannia er ganske lik Skandinavia.

Om man sammenligner andelen kvinner i utvalgte mannsdominerte, kjønnsblandede og kvinnedominerte yrker finner man den høyeste kvinneandelen i IT-yrker i Skandinavia, mens andelen innen juridiske fag (med unntak av Norge) og innen omsorgsykker (litt lavere i Skandinavia) er ganske lik. Både i Danmark og Sverige var det en liten nedgang i kjønnssegregering etter sektor (offentlig/privat), mens segregering etter sektor økte i Norge. Omfanget av kjønnssegregering etter sektor er noe høyere i Norge og Sverige sammenlignet med de andre landene.

Tabell 2.2 Indekser for kjønnssegregering i ulike typer velferdsstater, yrke og sektor 1997–2007.¹⁾

Velferdsstatstype/ familiepolitikk	År	Yrke				Sektor (offentlig/privat)	
		ID	IP	% blandede yrker	% kvinnedominerte yrker	ID	IP
<i>Sosialdemokratisk/ Omfordeling av omsorg mellom kvinner og menn, mellom familie og stat</i>							
Danmark	1997	56.3	27.6	31.0	24.8	39.1	19.4
	2007	51.7	25.7	32.8	24.1	37.9	18.9
Norge	1997	59.3	29.5	24.8	24.8	44.1	21.9
	2007	54.5	27.2	27.7	22.8	45.6	22.7
Sverige	1997	59.7	29.8	24.3	24.3	43.8	21.9
	2007	54.1	27.0	28.7	22.2	42.7	21.3
<i>Kontinental konservativ/ Familiebasert omsorg</i>							
Tyskland	1997	56.0	27.4	30.0	24.6	36.4	17.8
	2007	53.8	26.7	27.5	23.9	37.0	18.4
<i>Liberal/Markedsbasert omsorg</i>							
Storbritannia	1997	55.3	27.4	26.7	19.8	38.4	19.0
	2007	50.9	25.3	27.6	19.4	37.5	18.7
EU-27	2007	51.0	25.2	37.7	23.3	37.2	18.4

1) Yrke er klassifisert ifølge ISCO-88 3-siffer nivå og sektor med NACE 2-siffernivå. IP-indeks: Indeksen varierer mellom 0 og 50; tolkes som andelen av yrkesbefolkningen som må skifte yrke eller sektor for å skape en jevn kjønnsfordeling innen yrket/sektoren. ID-indeks: Samme fortolkning som IP-indeksen, men varierer mellom 0 og 100 målt i prosent; denne er basert på ett av kjønnene, enten kvinner eller menn. 3) «Kvinnedominert», «blandet» eller «mannsdominert» identifiseres ved å legge til eller trekke fra 15 prosentpoeng fra kvinneandelen i den totale sysselsettingen (Bettio og Verashchagina, 2009).

Kilde: Basert på tabell A.1 i Bettio og Verashchagina (2009).

Tabell 2.3 Andelen kvinner i utvalgte yrker i ulike typer velferdsstater. 2007. Prosent.

Velferdsstatstype/ familiepolitikk	IT- profesjonelle	Juridiske fag	Omsorgsarbeidere
<i>Sosialdemokratisk/</i>			
<i>Omfordeling av omsorg mellom kvinner og menn, mellom familie og stat</i>			
Danmark	25	48	87
Norge	21	25	87
Sverige	21	40	87
<i>Kontinental konservativ/Familiebasert omsorg</i>			
Tyskland	14	42	89
<i>Liberal/Markedsbasert omsorg</i>			
Storbritannia	15	45	90

Kilde: Basert på tabell 16, 17 og 18 i Bettio og Verashchagina (2009). Data kommer fra Arbeidskraftundersøkelser (LFS); ISCO yrkene 213, 242 (dommere, jurister og andre profesjonelle innen juridiske fag), 513 (hjemmehjelp eldreomsorg, omsorgsarbeidere og lærere i barnehager).

Den vertikale segregeringen, andel kvinner i lederstillinger, viser et mer sammensatt bilde. Fra 2001 til 2006 økte kvinneandelen i Danmark og Sverige, men nivået er fremdeles relativt lavt i Danmark og Sverige ligger også under EU-gjennomsnittet (Tabell 2.4, tall for Norge er ikke tilgjengelig). Andelen ledere økte også i Storbritannia i denne perioden, men ikke i Tyskland. En annen indikator på et kjønnsdelt arbeidsmarked er andelen kvinner i bedriftsstyrer. I Europa er det Norge og Sverige som har de høyeste kvinneandelene; henholdsvis 44 og 22 prosent, mens Danmarks 13 prosent var litt over gjennomsnittet i EU. I EU har kvinnerepresentasjonen i bedriftsstyrer bare så vidt bedret seg i senere år, i 2009 var 11 prosent av styremedlemmene i store bedrifter kvinner (Ansón, 2012).

Tabell 2.4 Andel kvinner blant ledere i ulike typer velferdsstater. 2001 og 2006. Prosent.

Velferdsstatstype/Familiepolitikk	2001	2006
<i>Sosialdemokratisk/</i>		
<i>Omfordeling av omsorg mellom kvinner og menn, mellom familie og stat</i>		
Danmark	20.8	24.3
Sverige	30.3	31.8
<i>Kontinental konservativ/Familiebasert omsorg</i>		
Tyskland	27.0	27.4
<i>Liberal/Markedsbasert omsorg</i>		
UK	31.0	34.8
EU-27	30.1	32.6

Kilde: Tabell 15 i Bettio og Verashchagina (2009), data fra Eurostat.

Mer detaljerte nasjonale studier i de skandinaviske landene understøtter de trendene som er avdekket over (Holt et al., 2006; Jensberg, Mandal og Solheim, 2012; Kumlin, 2007): Reduksjon i yrkessegregeringen er rapportert i alle de tre landene, mens kjønnsfordelingen på sektor og næring er ganske stabil. Det bør imidlertid nevnes at de nasjonale undersøkelsene ikke er direkte sammenlignbare med Bettio og Verashchaginas (2009) studie; de bruker til dels andre segregeringsmål og dekker ulike tidsperioder.

Den danske studien, som dekker perioden 1992–2002, undersøkte ikke yrkessegregering direkte, men viser en økning i andelen kvinner i jobber med kvalifikasjonskrav, og en nedgang i andelen kvinner i jobber med lave krav til kvalifikasjoner (Holt et al., 2006). Den horisontale kjønnsfordelingen etter bransje og sektor var mer eller mindre konstant, med noen mindre fluktasjoner. Den norske studien, som belyste perioden 1990–2010, fant ulike segregeringstrender når det gjelder yrke, sektor og næring (Jensberg et al., 2012). Segregering etter yrke ble svakere; i de mest kvinneorienterte yrkene falt kvinneandelen noe, mens andelen kvinner i kjønnsblandede yrker økte klart. Men i de mannsdominerte yrkene gikk kvinneandelen litt ned. Andelen kvinner i offentlig sektor økte litt, mens kjønnsfordelingen etter næring var mer eller mindre uendret. Kumlins (2007) studie av horisontal kjønnssegregering i Sverige (etter yrke og arbeidsplass) mellom 1990 og 2003 fant en markant nedgang i kjønnssegregering etter yrke. Det var også en liten nedgang i kjønnssegregering når det

gjelder arbeidsplasser, mens det var en tilsvarende liten økning i segregering etter arbeidsorganisasjon.

Den vertikale segregeringen går noe ned i alle de tre landene. I Danmark økte kvinneandelen blant ledere, særlig innen offentlig sektor. I perioden som ble analysert var det en generell nedgang i andelen ledere, men mer blant menn enn blant kvinner (Holt et al., 2006). Også i Norge er andelen ledere gått ned, samtidig med at kvinneandelen blant ledere har økt (Jensberg et al., 2012). Kvinner var langt sjeldnere enn menn ledere i kjønnsblandede og kvinne-dominerte yrker, mens det var mindre kjønnsforskjeller i manns-dominerte yrker (ibid.).

Hvilke faktorer er det som skaper kjønnssegregering og hva kan forklare eventuelle desegregeringsprosesser? Det finnes ikke én grunnleggende årsak til kjønnssegregering. En omfattende faglitteratur omhandler faktorer som spenner over et bredt spekter: individuelle preferanser, sosialisering, kjønnsstereotyper, biologiske forskjeller, ulik investering i utdanning, ulike forsørgerroller, barrierer i arbeidsmarked og arbeidsorganisasjoner og velferdsstatlige ordninger.

Mesteparten av faglitteraturen er rettet mot å forklare hvorfor kjønnssegregeringen vedvarer (Bettio og Verashchagina, 2009). To forklaringer som står sentralt i dagens faglige debatt er tesene om henholdsvis «kjønnsessensialisme» og tesen om «velferdsstatsparadokset». Tese om kjønnsessensialisme går ut på at kjønnssegregeringen er så seiglivet fordi den holdes oppe av vedvarende forestillinger om at kjønnene er grunnleggende – essensielt – forskjellige. Tese om velferdsstatsparadokset går ut på at den skandinaviske typen av «kvinnevennlig» familiepolitikk har negative sideeffekter; den bidrar til høy kvinnelig yrkesaktivitet men fører til diskriminering blant arbeidsgivere og skaper hindringer for kvinners karrierer. Begge tesene dreier seg om både horisontal og vertikal segregering og både etterspørsels- og tilbudsdrivne prosesser. I den videre analysen vil jeg undersøke hvor fruktbare disse forklaringene er for å forstå segregeringsprosesser i de skandinaviske arbeidsmarkedene. Analysen er basert på studier som søker å avdekke kjønne forventninger og effekter av familiepolitikk knyttet til yrker, ansettelsesprosesser og arbeidsorganisering i Danmark, Norge og Sverige.

2.2 Kjønnssensialisme?

Det er en kamp mellom kjønnsegalitære og kjønnssensialistiske krefter, hevder Charles og Grusky (2004, 2007, se også Charles og Bradley 2009; England 2010) Dette kommer til uttrykk i kontrasten mellom mer kjønnsegalitære holdninger og mindre kjønnsforskjeller i utdanning og yrkesaktivitet på den ene siden, og en «hypersegregert» yrkesstruktur på den andre siden. Den *horisontale segregeringen* genereres av antagelser om at kvinner og menn er grunnleggende forskjellige og har ulike ferdigheter og evner som gjør dem best skikket til ulike yrker. Jobber antas å ha egenskaper som anses for å være enten mannlige eller kvinnelige. Arbeidsoppgaver er kjønnset, og skillet går mellom kvinnedomnerte ikke-manuelle yrker som inneholder personlige tjenester, og mannsdominerte manuelle yrker (industri/håndverk) der det arbeides med ting. Horisontal segregering skapes både av etterspørsels- og tilbudssiden. Arbeidsgivere internaliserer kjønnssensialistiske forventninger og fordeler jobber til kvinner og menn i tråd med disse. Ansatte har de samme forventningene og søker seg til jobber som stemmer overens med disse forventningene. *Vertikal segregering* genereres av utbredte kulturelle forestillinger om mannlig overlegenhet – menn er mer «statusverdige» enn kvinner. De egner seg derfor bedre til jobber som innebærer makt og utøvelse av autoritet. Menn ser dessuten på seg selv som hovedforsørgere og investerer derfor mer i humankapital. Arbeidsgivere anerkjenner menn som hovedforsørgere, og antar at de er mer engasjert i jobben og derfor en bedre investering enn potensielt mer ustabile kvinner.

Andre forskere stiller spørsmålstegn ved noen av disse resonnementene. Å tolke yrkesfordelingen som et uttrykk for ansattes preferanser oppfattes om særlig problematisk (Reskin og Maroto, 2011). Dessuten er det uholdbart å bruke ulike forklaringer på kvinners og menns atferd: menn fremstilles som rasjonelle aktører som unngår lavt betalte kvinnejobber, mens kvinner blir værende i dårlige jobber fordi det samsvarer med deres kjønnsidentitet. Disse kritikerne legger mindre vekt på å forstå ansattes valg som et resultat av kjønnete identiteter, og mer vekt på arbeidsgiveres kjønnete rekrutteringsstrategier.

I hvilken grad kan kjønnssensialistiske holdninger spores i skandinavisk arbeidsliv: i arbeidsgiveres rekrutteringsstrategier, i arbeidsorganisering på arbeidsplassene og i ansattes preferanser?

Flere svenske studier av ansettelsesprosesser tyder på at essensi-
alistiske forestillinger om kjønn i liten grad kan forklare kjønns-
segregering (Bygren, 2013; Bygren og Kumlin, 2005; Carlsson,
2011). En studie viser at kvinner og men har tilnærmet like mulig-
heter for å komme til jobbintervju (Carlsson, 2011). Data ble sam-
let inn gjennom et eksperiment hvor to helt identiske søknader ble
sendt til arbeidsgivere som annonserte ledige stillinger i Göteborg
og Stockholm. Den eneste forskjellen var at det fremgikk at den
ene søknaden var fra en mann, den andre fra en kvinne. Tretten
ulike yrker var inkludert i studien, disse dekket både kvinne- og
mannsdominerte yrker, ulike kvalifikasjonsnivå og yrker både i
offentlig og privat sektor. Kvinner ble noe oftere innkalt til intervju
enn menn i kvinnedominerte yrker; i mannsdominerte yrker var
det ingen kjønnsforskjell. Den eneste bedriftsfaktoren som ga for-
skjeller i respons var sektor: Arbeidsgivere i offentlig sektor
behandlet de kvinnelige søkerne mer negativt enn mannlige søkere.
En mulig forklaring kan være en offentlig politikk som har som mål
å øke mannsandelen i offentlig sektor, i enkelte tilfeller oppfordres
menn spesielt til å søke. Yrkessegregering kan likevel opprettholdes
gjennom tilbudsidefaktorer, som individuelle valg av utdanning og
yrke. Diskriminering i tidligere perioder *kan* dessuten ha bidratt til
dagens kjønnssegregeringsmønstre, og disse mønstrene kan skape
forventninger om diskriminering som ikke nødvendigvis lenger har
rot i virkeligheten (Carlson, 2011). Forventninger kan få reelle
følger ved at de kan virke negativt inn på individuelle yrkesvalg.

Selv om ansettelsesprosesser ikke direkte påvirkes av søkerens
kjønn, kan kjønn likevel ha betydning *indirekte*: Arbeidsgivernes
preferanser for bestemte kategorier arbeidstakere fører til kjønns-
skjevheter i rekrutteringen. En studie av nyrekrutteringer i et stort
antall arbeidsorganisasjoner viste at den faktoren som i størst grad
bidro til en ubalanse i kjønnsfordelingen var hvilke *typer yrker* de
nye arbeidstakerne ble hentet fra (Bygren og Kumlin, 2005).
Kjønnsfordelingen i organisasjoner bestemmes i høy grad av
kjønnsfordelingen i de yrkesgruppene som blir ansatt. Organi-
sasjoner som allerede har en høy andel av et av kjønnene fortsetter
dermed å ansette personer med samme kjønn. Undersøkelsen viste
noe variasjon, store organisasjoner og bedrifter som ekspanderer
har en noe mer kjønnsutypisk rekruttering. Også en annen studie
tyder på at kjønnssegregeringen blir opprettholdt først og fremst
fordi ansatte som rekrutteres likner de som allerede jobber i
bedriften, ikke fordi underrepresenterte grupper systematisk hol-

des utenfor (Bygren, 2013). Denne studien av et stort antall arbeidsplasser i Stockholms-området konkluderte med at selv om nyansatte ble tilfeldig fordelt mellom arbeidsplasser ville kjønnssegregeringen fremdeles være betydelig.

Studier av segregeringsprosesser i arbeidsorganisasjoner tyder på at kjønn spiller en rolle, men virker på forskjellige måter i ulike yrker. En kvalitativ studie av to danske arbeidsorganisasjoner som representerte ulike yrkesgrupper, henholdsvis laboratorieassistenter i en stor farmasøytisk bedrift og ansatte i profesjonsyrker i en offentlig etat, viste at kvinner i begge organisasjonene endte opp med mer rutinearbeid sammenlignet med menn som hadde mer utviklende arbeid (Holt og Lewis, 2009). Forfatterne betegner dette som «glidende segregering», der kjønnssegregeringen reproduseres gjennom daglig samhandling. En familievennlig offentlig politikk forsterker disse prosessene. Kvinnene på de to arbeidsplassene opplevde imidlertid ulike kulturelle forventninger og ulike argumenter understøttet de kjønnskjeve mønstrene. På arbeidsplassen med profesjonelle yrker var det en retorikk som støttet fleksibilitet for familieformål, samtidig med en taus diskurs som godtok at de (kvinner) som brukte fleksibiliteten ble utelukket fra utviklende arbeidsoppgaver. Idealarbeidstakeren var en som var villig til å jobbe lange dager med uforutsigbar arbeidstid. På den andre arbeidsplassen, der arbeidstakerne hadde lavere kvalifikasjoner, ble en kjønnskjev fordeling av arbeidsoppgaver opprettholdt av oppfatninger om at kvinner og menn liker og er spesielt gode til ulike arbeidsoppgaver. De «mannlige» arbeidsoppgavene var assosiert med høyere verdi. At kvinner hadde mindre gunstige arbeidsoppgaver enn menn, ble åpent diskutert i begge organisasjoner. Men diskusjonen var gjennomsyret av en diskurs om «personlige valg», og forholdt seg ikke til forskjeller i mulighetene til å gjøre reelle valg. En annen dansk studie av en kvinnedominert avdeling i en bank, viser at kjønnsstereotyper har stor betydning for oppfatninger om kvinnenens kompetanse, og hvordan denne kompetansen kobles til lav lønn og lav status (Grosen, Holt og Lund, 2012). Stereotyper bidrar til en naturalisering av kjønnsforskjeller og skaper stor treghet ovenfor endring. Men manglende anerkjennelse skapte frustrasjon og motstand blant de kvinnelige ansatte det gjaldt.

Kjønnete forventninger kom også til uttrykk i en annen kvalitativ dansk studie som sammenlignet kvinner og menn i kjønnsutypiske profesjonsyrker (Bloksgaard, 2011). En studie sammenlignet mannlige sykepleiere og kvinnelige politi, en annen sammenlig-

net menn i helse- og omsorgsykker med kvinnelige elektrikere. Menn i helse- og omsorgsykker mente at omgivelsene oppfatter deres jobber som «kvinnearbeid». Dette er knyttet til forestillinger om at kvinner og menn har medfødte biologiske disposisjoner, og at kvinner har særlige evner til å gi omsorg. I kontrast oppfattes elektrikeres arbeid å være fysisk hardt og man risikerer å bli skitten, forestillinger som er motsatt det som forbindes med det feminine. Politiarbeid assosieres også med fysisk styrke, men også med autoritet, og folk tror politikvinner må være en slags superkvinner. Reaksjoner fra omgivelsene på kjønnsutypiske valg varierer: Kvinnelige elektrikere og politi møtes ofte med beundring fordi de er i stand til å gjøre mannsjobber, mens mannlige sykepleiere og helse- og omsorgsarbeidere oftere møter negative reaksjoner, for eksempel arbeid som vasking av pasienter, noe som kan tyde på at denne typen arbeid har lav status

Mer sammensatte kjønnsforventninger kommer til uttrykk i andre studier. For eksempel når det gjelder et kvinnedominert yrke som førskolelærere. I Norge har det vært et politisk mål om å øke mannsandelen, blant annet gjennom kvoter i rekrutteringen til utdanningen. En kvantitativ undersøkelse tyder på at mannlige førskolelærerstudenter er signifikant mindre motiverte enn kvinnelige studenter. Flertallet av de mannlige studentene oppgir som motivasjon enten mangel på andre alternativer, eller utdanningen som en lett vei til å få jobb (Solberg, 2004). Slike holdninger tyder på at menns valg av et typisk kvinneyrke kan være svært pragmatisk, og ikke nødvendigvis styrt av kjønnsstypiske forventninger. Kvalitative studier av mannlige førskolelæreres maskuline yrkesidentitet avdekker dessuten ulike former for maskulinitet (Røthing, 2006; Solberg, 2004). Førskolelærere tjener relativt lite sammenlignet med andre grupper med samme utdanningsnivå; sett over livsløpet får førskolelærere liten uttelling for sin utdanning i form av inntekt. Men en økende andel tar videre utdanning og en del forlater yrket, noe som kan tolkes som en reaksjon på lav status og inntekt i yrket (Gulbrandsen, 2007).

Et problem med studier av menn i kvinnedominerte yrker, eller kvinner i mannsdominerte yrker er at få av dem er komparative på tvers av kjønn og yrke. Dette gjør det vanskelig å tolke menns erfaringer og preferanser (Karlsen, 2012). Karlsens kvantitative norske studie sammenligner mannlige sykepleiere med kvinnelige sykepleiere og med mannlige ingeniører. Studien tyder på at menn som velger sykepleie er en selektert gruppe: De oppga å ha fått betydelig

støtte for sitt utdanningsvalg, de var meget motiverte og i gjennomsnitt eldre og hadde mer arbeidserfaring. Arbeidsmotivasjonen deres var en blanding av dimensjoner som vanligvis betegnes som typisk mannlig eller kvinnelig. De har verdier til felles med sine kvinnelige medstudenter, blant annet legger de vekt på å hjelpe andre og muligheten til å jobbe deltid. Men på andre punkter ligner de på ingeniørstudentene, de er orientert mot lederjobber og har lignende forventinger til tid til jobb og familie. Mannlige sykepleiere arbeider oftere utenfor sykepleie, noe som tyder på oppadgående mobilitet. Kvinner i typiske mannsyrker har også gått på tvers av kjønnsstypiske forventinger. Kvinner som søker seg til politiet er også en selektert gruppe, de har gått gjennom harde opptaksprøver for å komme inn på studiet. En kvantitativ studie av norske mannlige og kvinnelige politistudenter tyder på kvinner og menn har like karrierepreferanser (Fekjær og Halrynjo, 2012). Det virker derfor lite sannsynlig at det er ulike preferanser som forklarer kjønnsforskjeller i senere karriereløp; manglende motivasjon er neppe en hovedgrunn til at kvinner sjeldnere enn menn blir ledere. Andre studier tyder på at politiets karrieremodell gjør det vanskelig å kombinere karriere og barn.

Kjønnsmodellene i ulike yrker er et resultat av svært mange prosesser, og de underliggende prosessene overses ofte fordi man som regel bare har data fra ett tidspunkt (Gjerberg, 2002). Legeyrket er et av yrkene som er gått fra mannsdominert til kjønnsblandet. Høy kvinneandel på legestudiet vil på sikt muligens føre til kvinnedominans i yrket. En studie viser at norske legers spesialisering fortsetter å være kjønn, men årsakene er sammensatte (Gjerberg, 2002). Kvinner som ble leger i begynnelsen av 1980-tallet valgte spesialisering innen et like bredt felt som menn, blant annet kirurgi og indremedisin, og kjønnsforskjellene i starten av karrieren var ubetydelige. Men kvinnene skiftet oftere spesialisering underveis. Det er flere grunner til dette. Vansker med å kombinere jobb og barn er en faktor, men det er neppe hele forklaringen, fordi kvinner skiftet også til spesialiteter som gynekologi som også innebærer høyt arbeidspress og turnusarbeid. Det kan indikere at ekskluderingsmekanismer i arbeidsmiljøet er virksomme. Men både kvinnelige og mannlige leger var enige om at mannsdominansen innen kirurgi skyldtes vansker med å kombinere jobb og barn, svært få mente at kvinner ikke passer som kirurger. En svensk studie fra slutten av 2000-tallet av medisinstudenter, viser at kjønn i liten grad virket inn på planene om spesialisering

(Diderichsen et al., 2013). Men halvparten svarte at de ønsket å arbeide deltid. Det var først og fremst de kvinnelige studentene som planla deltid for å få en balanse mellom jobb og familie. I mange spesialiteter er imidlertid deltid ikke mulig (ibid.).

2.3 Negativ familiepolitikk?

I studier av velferdsstatens innvirkning på kjønnssegregering omtales det såkalte «velferdsstatparadokset» hyppig: Det hevdes at i Skandinavia bidrar en stor offentlig sektor og «kvinnevennlig» familiepolitikk til å opprettholde et høyt segregeringsnivå. Disse velferdsstatene har høy kvinnelig yrkesaktivitet, men høy konsentrasjon av kvinner i typiske kvinneyrker og lav kvinneandel i lederjobber. Familiepolitikken legger til rette for at kvinner kan gå ut i jobb, men ikke for at kvinner kan nå de mest innflytelsesrike jobbene og høy lønn (Mandel og Semyonov, 2006). En stor offentlig sektor gir jobber til kvinner, men kvinnene ledes inn i lavt betalte kvinnedominerte servicejobber med en høy andel deltidsarbeidere. Staten, både som arbeidsgiver og tilrettelegger av politikk, skaper et «skjermet» arbeidsarbeidsmarked for kvinner, der kvinners rettigheter beskyttes og sikres. Familiepolitikken som gir rett til lange betalte permisjoner og redusert arbeidstid bidrar til å konservere kvinners dominerende rolle som mødre. Dette hindrer kvinner i å lykkes i konkurransen med menn om de mest lukrative jobbene. Politikken som sikrer kvinners fraværsrettigheter fremmer statistisk diskriminering ettersom arbeidsgivere forventer at kvinner har lange permisjoner og er borte når barna er syke og de vil derfor heller ansette menn.

Andre forskere avviser imidlertid at det er en *trade-off* mellom kvantitet og kvalitet på kvinners jobber i Skandinavia, og at det finnes et «glasstak» for kvinners karriere skapt av familiepolitikken (Korpi et al., 2013). De hevder at skandinavisk familiepolitikk reduserer kjønns- og klasseforskjeller fordi også kvinner med lav utdanning blir integrert i arbeidsmarkedet. Kvinners perioder utenfor arbeidsmarkedet blir kortere med permisjonsrettigheter, familiepolitikken gjør dermed kvinner blir mindre ustabile på arbeidsmarkedet, noe som i prinsippet motvirker statistisk diskriminering. At sosialdemokratisk familiepolitikk, inkludert tilgang til offentlige barnehager, skaper hindringer for kvinners

rekruttering til ledelse, hevdes å være en tvilsom påstand, og finner ikke empirisk støtte (Korpi et al., 2013).

I hvilken grad kan man spore negative effekter av skandinavisk familiepolitikk på kjønnssegregeringen i skandinavisk arbeidsliv – blant annet på kvinners karrieremuligheter?

Til tross for utbredte antagelser om hvordan lengden på foreldrepermisjoner påvirker kvinners karrierer, så er det egentlig mye vi ikke vet om dette, hevder Evertsson og Duvander (2011). De påpeker at tidligere svensk forskning viser at tid utenfor arbeidsmarkedet i forbindelse med foreldrepermisjoner i beskjeden grad påvirker kvinners avansementsmuligheter og lønninger. Deres kvantitative studie tyder på at lange fravær har negative effekter: I Sverige er det gjennomsnittlige permisjonsfraværet 15 måneder, og kvinner som går tilbake til jobb innen 15 måneder etter fødsel øker sin yrkesprestisje med minst 10 prosentpoeng, mens effekten er negativ for de som tar lengre permisjon. Kontroll for en rekke faktorer tyder på at den negative effekten av fravær på mer enn 15 måneder ikke skyldes seleksjonseffekter, det vil si at kvinner som tar kort versu kvinner som tar lang permisjon har ulike karakteristika. Det interessante er imidlertid at den negative effekten starter først når fraværet er lengre enn gjennomsnittet. Forfatterne tolker dette som at det ikke nødvendigvis er lengden på permisjonen i seg selv som «straffes», men avviket fra det som er vanlig. Å ta lengre permisjoner kan ha en signaleffekt, arbeidsgivere kan tolke dette som uttrykk for lavere karriereambisjoner. Men kvinners ambisjoner er ikke nødvendigvis statiske. De kan bli lavere etter at man får barn, men noen studier viser at dette ofte er et forbigående fenomen, yrkesaspirasjonene øker når barna blir eldre.

En norsk kvalitativ studie antyder er imidlertid at normalt lange foreldrepermisjoner har negative effekter på karriere. Kvinner som har forlatt høystatus-karrierer innen jus og konsulentbransjen tolkes som et resultat av deres lange fravær i forbindelse med barnefødsler (Halrynjo og Lyng, 2009). Disse kvinnene hadde i utgangspunktet valgt et karrierespor, men alle tok ett års foreldrepermisjon da de fikk barn. Selv om det finnes en fedrekvote synes ett års fravær å være normen for en 'god mor'. I permisjonstiden ble kvinnene eksponert for fulltids moderskap som en kilde til mening og selvrealisering, og da de gikk tilbake til jobb forsøkte de å oppfylle sitt engasjement i begge sfærer. De opplevde ikke diskriminering fra arbeidsgiver men de følte selv at de ikke strakk til i en jobb med høyre krav til innsats og uforutsig-

bare arbeidstider, i en konkurranse- og prestasjonsbart sektor. Ved å bytte til en mindre krevende og mer familievennlig heltidsjobb fikk de kombinert lønnsarbeid og involvert moderskap. Halrynjo og Lyng mener det var konkurrerende rasjonaliteter, mellom krav i høyprestasjonsyrker versus familievennlig politikk som legger opp til lange fravær, som bidro til et skift i kvinnenes karrierer. Foreldrepermisjonen kompenserer de direkte økonomiske kostnadene ved fraværet, men kvinnene opplever i sitt fravær at de er erstattelige som arbeidstakere. Bruk av ordninger som tar sikte på å løse praktiske problemer knyttet til kombinasjonen mellom jobb og barn går på tvers av kulturelle forventinger knyttet til engasjement i jobben.

Tesen om en negativ sammenheng mellom familiepolitikk og et «glasstak» for kvinners karrierer, finner ikke støtte i en svensk longitudinell kvantitativ studie (Bihagen og Ohls, 2006). Forfatterne mener det et stort sprik mellom teorier og empiriske funn. Deres studie viser at offentlig sektor innebærer færre karrieremuligheter for både kvinner og menn, med flere *dead-end* jobber innen helse, utdanning og omsorg. Men undersøkelsen bekreftet ikke at kvinner kommer dårligere ut i privat enn i offentlig sektor, og fant at kvinner var mest ugunstig stilt relativt til menn på de laveste nivåene i yrkeshierarkiet, og ikke på toppnivå. Dette går på tvers av tesen om «glasstaket», som postulerer at kvinners opplever økende barrierer jo høyere opp de kommer. Annen forskning kan tyde på at «glasstaket» befinner seg på det absolutte toppnivå, men det er snakk om få jobber og dermed vanskelig å studere kvantitativt. Forfatterne peker på at familiepolitikk både kan virke positivt og negativt på karrieremuligheter for mødre, permisjoner kan legge til rette både for raskere tilbakekomst etter fødsel og lange fravær. Men det er ingen åpenbare grunner til at familiepolitikk kan forklare prosesser der ulikhet mellom kvinner og menn avtar oppover i yrkeshierarkiet.

Eksistensen av et «glasstak» er også undersøkt i andre studier. En studie av ledere i det norske statsbyråkratiet finner at kvinner er underrepresentert blant lederne, men organisasjonsmessige barrierer eller diskriminering er neppe årsaken (Storvik og Schøne, 2008). Kvinnelige ledere nyter samme respekt og oppmerksomhet som mannlige ledere. Kvinner oppfordres like ofte som menn til å søke lederjobber, og de får oftere enn menn jobben hvis man ser på relative søkerandeler. Kjønnforskjeller i andelen ledere skyldes ikke svakere arbeidsmotivasjon blant kvinner eller problemer med å

kombinere jobb og barn. Forskerne mener derimot at kvinners forventninger om et «glasstak» kan ha betydning: kvinner søker sjeldnere lederjobber enn sine mannlige kollegaer. Dette bidrar til at prosessen med å få flere kvinner i ledende stillinger går sakte. En annen studie av ledere i statlig sektor fant at kvinnelige og mannlige søkere hadde like gode kvalifikasjoner (Storvik, 1999). Lederidealet hadde både maskuline og feminine komponenter og ledelseskulturen var ikke negativ for kvinner. Men mange av de som var ledere ønsket nye ledere med same type kompetanse som dem selv. Fordi flest ledere er menn og det er forskjeller i kvinners og menn utdanningstype og arbeidserfaring, kan dette redusere kvinners sjanser til å få lederjobb. Rekrutteringspoolen er nemlig kjønnsskjev.

Politikk kan også motvirke «glasstak»- gjennom å endre oppfatninger om hvem som utgjør rekrutteringspoolen. Som første land introduserte Norge en lov om kvotering til bedriftsstyrer. Fra 2008 skal minimum 40 prosent av hvert kjønn være representert. Loven har vært effektiv i å skape kjønnsbalanse (Teigen, 2012). Men effekten er begrenset til lovens virkeområde, den har ikke hatt noen videre effekt på kjønnsfordelingen blant toppledere mer generelt. En svensk studie tyder på at regjeringens trussel om å innføre en lignende ordning kan ha hatt en positiv effekt, og bidratt til endrede søkestrategier for å få flere kvinner inn. Andelen kvinner i svenske styrer økte fra 2 til 19 prosent i perioden 1990–2005, økningen var spesielt stor i perioden 2000–2005 (Bohman, Bygren og Edling, 2012).

2.4 Konklusjon: (De)segregeringsprosesser i Skandinavia

Høyt sysselsettingsnivå blant kvinner har gjerne vært forbundet med høyt segregeringsnivå, men det er tegn på at høy kvinnesysselsetting over tid fører til desegregering (Bettio og Verashchagina 2009). De skandinaviske arbeidsmarkedene er ikke lenger blant de mest segregerte: Yrkessegregeringen er blitt mindre og andelen kvinner i ledende posisjoner øker. Danmark, Norge og Sverige har i senere år forflyttet seg fra gruppen av land med «høy» segregering til gruppen med «middels» segregering. Disse velferdsstatene synes altså ikke å skape mer kjønnssegregering enn andre typer velferdsstater. Som i andre land skjer desegregeringen først og fremst ved at kvinner har gått inn i mannsdominerte yrker og i lederposisjoner. Endringene er mindre i tradisjonelle kvinne- og mannsdomi-

nerter yrker. Når det gjelder segregering etter sektor og næring, er trenden ganske stabil. Men selv om segregeringen har avtatt noe, er fordelingen av kvinner og menn i yrkesstrukturen fremdeles preget av store forskjeller.

Artikkelen har undersøkt i hvilken grad kjønnsessensialistiske holdninger bidrar til fortsatt segregering i skandinavisk arbeidsliv – i arbeidsgiveres rekrutteringsstrategier, i arbeidsorganisering og i ansattes preferanser. Mens noen studier tyder på at kjønnsstereotypier bidrar til kjønnssegregering, så er det andre studier der slike ideer i liten grad avdekkes. At kjønnsessensialistiske ideer får mindre innflytelse er av stor betydning for at segregeringsmønstre bygges ned. Sammenhengen mellom familiepolitikk og segregering er varierende. Enkelte studier tyder på at kvinners ensidige bruk av ordninger som innebærer mer fravær fra jobb har negative konsekvenser for karriere. Andre studier finner liten støtte for at familiepolitikk bidrar til å svekke kvinners karriere eller skape «glasstak» for kvinner.

Sett under ett viser studiene at de empiriske realitetene er sammensatte, og ikke sjelden går på tvers av teoretiske antagelser. Kjønnsessensialisme er ikke et uproblematisk begrep. Begrepets innhold og fortolkninger er ikke statisk, men påvirkes av den sosiale sammenhengen det inngår i. Det er heller ikke slik denne typen forestillinger nødvendigvis er årsaken til kjønnsstypiske valg. Valg kan være svært pragmatiske. I de studiene som er referert, er det få tegn til at arbeidsgiveres rekruttering bygger på kjønnsessensialistiske ideer. Det som derimot har betydning er arbeidsgiveres oppfatninger om hvilke yrker det er som utgjør den relevante rekrutteringspoolen. Rekrutteringspooler er gjerne kjønnskjeve, og hvis desegregeringen skal øke må arbeidsgivere hente sine nye medarbeidere fra en mer kjønnsbalansert pool (Bygren og Kumlin, 2006). Kvoteringspolitikk, selv «trusler» om kvotering, kan endre rekrutteringsmønstre, det har man har sett når det gjelder rekruttering av kvinner til bedriftsstyrer. Heller ikke blant arbeidstakere synes det å være en utbredt dyrking av kjønnede identiteter eller oppfatninger om at menn er mer statusverdige enn kvinner. Kjønnsessensialistiske ideer er lite fremtredende i lederyrker. Men arbeidsplass-studier viser at kjønnsstereotype oppfatninger finnes, særlig blant de lavt kvalifiserte. Men kvinnejobber som vedsettes lavt skaper motstand hos kvinnene, og kvinner forlater også slike jobber.

En grunn til at kjønnsessensialisme ikke synes å være så utbredt i Skandinavia kan være et resultat av den offentlige likestillingsdiskursen. Ikke bare like muligheter, men også resultatlikhet er inkludert i den skandinaviske likestillingstenkningen. En viktig strømning har nettopp vært å utfordre essensialistiske ideer om hva kvinner og menn er og hva de kan gjøre. Likestillingsprinsipper settes kontinuerlig under offentlig debatt. For eksempel er det mye debatt om ulike kvoteringsordninger som sikter mot resultatlikhet; som fedrekvoter i foreldrepermisjonen, kjønnskvoter i ulike utdanninger og i styrerepresentasjon. Det kan synes som om ideer om individuelle valg står sterkt som en legitim forklaring på segregeringsprosesser, heller enn kjønnsessensialisme. Det kan være at resultatlikhet er på vikende front som politisk målsetting, nettopp fordi ideer om individualisering styrker seg. En paradoksal grunn til dette kan være at likestilling mellom kjønnene i stor grad tas som en selvfølge (Ellingsæter og Leira, 2006).

Sammenhengen mellom familiepolitikk og kjønnssegregring er sammensatt. Når det gjelder betydningen av offentlig sektor er det viktig å merke seg at et høy segregeringsnivå tidligere var koblet til en stor ekspansjon i velferdsstatens, særlig forbundet med overføring av omsorgsarbeid fra familien til det offentlige. I de siste 20 årene har andelen ansatte i offentlig sektor i de skandinaviske landene vært mer eller mindre konstant; omtrent en av tre yrkesaktive er ansatt i offentlig sektor, de fleste i kommunene (Ibsen et al., 2011). I denne perioden har kjønnssegregeringen etter yrke blitt redusert, mens segregeringen etter sektor har vært stabil. Forestillingen om offentlig sektor som et «skjermet» arbeidsmarked trenger dessuten en nyansering. Reformen av typen *New Public Management* har gjort offentlig sektor mer lik privat sektor (Ibsen et al., 2011). Forestillingen om de skandinaviske arbeidsmarkedene som eksepsjonelle når det gjelder omfanget av kvinners deltidsarbeid, er heller ikke helt korrekt. Deltidsarbeidet har gått ned, og er i dag lavere enn i enkelte andre land som tilhører andre velferdsstatsregimer (Tabell 2.5).

Tabell 2.5 Andelen sysselsatte kvinner i ulike typer velferdsstater som arbeider deltid.1) 1995 og 2012. Prosent.

Velferdsstatstype/Familiepolitikk	1995	2012
<i>Sosialdemokratisk/</i>		
<i>Omfordeling av omsorg mellom kvinner og menn, mellom familie og stat</i>		
Danmark	26	25
Norge	38	29
Sverige	24	19
<i>Kontinental konservativ/Familiebasert omsorg</i>		
Tyskland	29	38
<i>Liberal/Markedsbasert omsorg</i>		
Storbritannia	41	39

1) Deltid refererer til personer som vanligvis arbeider mindre enn 30 timer per uke i sin vanlige jobb.

Kilde: OECD (2012) Statistical annex tabell E og OECD (2013) Statistical annex tabell H.

Enkelte studier finner at kvinners bruk av lange foreldrepermisjoner og arbeidstidsfleksibilitet kan ha negative karriereeffekter. Men det er ikke nødvendigvis politikken i seg selv som skaper problemer, men at bruk av rettigheter kolliderer med arbeidslivets normer basert på en grenseløs idealarbeider, særlig utbredt i høy-statusjobber. Om menn i like stor grad brukte denne typen ordninger ville normen for idealarbeideren kunne endres (Holt et al., 2006). Andre studier finner imidlertid ikke at bruk av en normal foreldrepermisjon skader karrieren, og heller ikke at kvinner i privat sektor straffes mer enn den antatt «skjermede» offentlige sektoren. Noen studier finner at verken diskriminerende arbeidsgivere eller ansattes problemer med å kombinere barn og jobb har betydning for kvinners adgang til lederjobber. En tankevekkende tolkning av dette er derimot at ubegrunnede *forventinger* om diskriminering kan tenkes å ha negative effekter på kvinners valg. Forestillingen om et «glasstak» for kvinner har vært svært dominerende i den offentlige debatten, og kan dermed ha bidratt til å skape overdrevne forestillinger om kjønnsdiskriminering. Dessuten er det indikasjoner på at manglende likestilling er et vel så stort problem på de laveste stillingsnivåene, noe som i så fall trenger mer politisk oppmerksomhet (Bihagen og Ohls, 2009).

Studiene viser at det er mange ulike prosesser i arbeidslivet som bidrar til kjønnssegregering og desegregering. Årsaker til både horisontal og vertikal segregering kan endres over tid. Det er et

komplekst fenomen å studere empirisk, komparativt og over tid. Mens de fleste teorier er opptatt av å forklare hvorfor kjønnssegring opprettholdes, tyder denne studien på at mer energi bør legges ned i teorier som forsøker å begrepsfeste drivkrefter bak desegregering.

Referanser

- Ansón, S. G. (2012) 'Women on Boards in Europe: Past, Present and Future'. I: C. Fagan, M. C. G. Menéndez og S. G. Ansón (red.) *Women on Corporate Boards and in Top Management*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bettio, F. og Verashchagina, A. (2009) *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. Brussels: European Commission.
- Bihagen, E. og Ohls, M. (2006) 'The glass ceiling – where is it? Women's and men's career prospects in the private vs. the public sector in Sweden 1979–2000'. *The Sociological Review* 54(1): 20–47.
- Bloksgaard, L. (2011) 'Masculinities, Femininities and Work – The Horizontal Gender Segregation in the Danish Labour Market'. *Nordic journal of working life studies* 1(2): 5–21.
- Bohman, L., Bygren, M. og Edling, C. (2012) 'Surge Under Threat: The Rapid Increase of Women on Swedish Boards of Directors'. I: C. Fagan, M. C. G. Menéndez og S. G. Ansón (red.) *Women on Corporate Boards and in Top Management*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bygren, M. (2013) 'Unpacking the causes of segregation across workplaces'. *Acta Sociologica* 56(1): 3–19.
- Bygren, M. og Kumlin, J. (2005) 'Mechanisms of organizational sex segregation'. *Work and Occupations* 32(1): 39–65.
- Carlsson, M. (2011) 'Does hiring discrimination cause gender segregation in the Swedish labour market?' *Feminist Economics* 17: 71–102.
- Charles, M. og Bradley, K. (2009) 'Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries'. *American Journal of Sociology* 14(4): 924–976.
- Charles, M. og Grusky, D. B. (2004) *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford CA: Stanford University Press.
- Charles, M. og Grusky, D. B. (2007) 'Egalitarianism and Gender Inequality'. I: D. B. Grusky og S. Szélenyi (red.) *The Inequality Reader: Contemporary and Foundational Readings in Race, Class, and Gender*. Boulder, CO: Westview Press.

- Diderichsen, D et al. (2013) 'Few gender differences in specialty preferences and motivational factors: a cross-sectional Swedish study on last-year medical students'. *BMC Medical Education* 13:39.
- Ellingsæter, A. L. og Leira, A. (2006) *Politicising parenthood in Scandinavia*. Bristol: Policy Press.
- England, P. (2005) 'Gender Inequality in Labour Markets: The Role of Motherhood and Segregation'. *Social Politics* 12: 264–288.
- England, P. (2010) 'The Gender Revolution. Uneven and Stalled'. *Gender & Society* 24(2): 146–166.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Evertsson, M. og Duvander, A. Z. (2011) 'Parental Leave – Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women's Labour Market Opportunities?' *European Sociological Review* 27(4): 435–450.
- Fekjær, S. B. og Halrynjo, S (2012) Promotion aspirations among male and female police students. *International Journal of Police Science and Management* 14 (1):71–82.
- Gjerberg, E. (2002) *Kvinner i norsk medisin – mot full integrering?* Dr. polit. dissertation, Universitetet i Oslo.
- Grosen, S. L, Holt, H. og Lund, H. L. (2012) 'The Naturalization of Gender Segregation in a Danish Bank'. *Nordic journal of working life studies* 2(1)61–79.
- Gulbrandsen, L. (2007) *Full dekning, også av førskolelærere?* Oslo: Nova.
- Halrynjo, S. og Lyng, S. T. (2009) 'Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers'. *British Journal of Sociology* 60(2): 321–343.
- Holt, H. og Lewis, S. (2011) "You can stand on your head and you still end up with lower pay": gliding segregation and gendered work practices in two Danish workplaces'. *Gender, Work and Organization* 18: 202–221.
- Holt, H. et al. (2006) *Det kønsopdelte arbejdsmarked – en kvantitativ og kvalitativ belysning*. København: Socialforskningsinstituttet.

- Ibsen, C. L., Larsen, T. P., Madsen, J. S. og Due, J. (2011) 'Challenging Scandinavian employment relations: the effect of new public management reforms'. *The International Journal of Human Resource Management* 22(11): 2295–2310.
- Jensberg, H., Mandal, R. og Solheim, E. (2012) *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Kontinuitet eller endring?* Trondheim: Sintef, NTNU.
- Karlsen, H. (2012) *Not so unconventional after all: A quantitative study of men in care-oriented study programmes and professional occupations in Norway*. PhD avhandling, Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Korpi, W., Ferrarini, T. og Englund, S. (2013) 'Women's Opportunities Under Different Family Policy Constellations: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined'. *Social Politics* 20(1): 1–40.
- Kumlin, J. (2007) *Disentangling sex segregation*. PhD avhandling, Stockholm Universitet.
- Mandel, H. og Semyonov, M. (2006) 'A Welfare State Paradox: State Intervention and Women's Employment in 22 countries'. *American Journal of Sociology* 111(6): 1910–1949.
- Melkas, H. og Anker, R. (1997) 'Occupational segregation by sex in the Nordic countries: An empirical investigation'. *International Labour Review* 136(3): 341–363.
- OECD (2012) *Employment Outlook 2012*. Paris.
- Nermo, M. (2000) 'Models of cross-national variation in occupational sex segregation'. *European Societies* 2(3): 295–333.
- Reskin, B. F. og Maroto, M. L. (2011) 'What trends? Whose Choices? Comment on England'. *Gender & Society* 25(1): 81–87.
- Røthing, R. (2006) *Mann i kvinneland. En kvalitativ studie av kjønnsforming blant menn i kvinnelederte yrker*. MA-oppgave, Universitetet i Oslo.
- Solberg, S. (2004) *Menn i barnehagen: En sosiologisk studie av hvordan mannlige førskolelærere konstruerer sin arbeidsrolle*. MA-oppgave, Universitetet i Bergen.
- Storvik, A. (1999) *Hvem passer som toppleder i staten?* Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

- Storvik, A. og Schøne, P. (2008) 'In search of the glass ceiling: gender and recruitment to management in Norway's state bureaucracy'. *British Journal of Sociology* 59(4): 729–755.
- Teigen, M. (2012) 'Gender Quotas for Corporate Boards in Norway: Innovative Gender Equality Policy'. I: C. Fagan, M. C. G. Menéndez og S. G. Ansón (red.) *Women on Corporate Boards and in Top Management*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Webb, J. (2009) 'Gender and Occupation in Market Economies: Change and Restructuring since the 1980s'. *Social Politics* 82–110.

3. Sysselsättningspolitik och jämställdhet 2006–2012

Anita Nyberg

Centralt i Alliansregeringens politik är att öka sysselsättningen och arbetade timmar för att främja ekonomisk tillväxt, bidra till att möta den demografiska utmaningen och öka den långsiktiga hållbarheten i de offentliga finanserna (Prop. 2006/07:1, s. 32; Prop. 2006/07:1, s. 40; Prop. 2008/09:1, s. 13). De viktigaste åtgärderna för att öka sysselsättning och arbetstider är jobbskatteavdraget och förändringarna i arbetslöshets- och sjukförsäkringarna (Prop. 2006/07:1, s. 136; Prop. 2008/09:1, s. 14).¹

Ökad sysselsättning och arbetade timmar är också centralt i jämställdhetspolitiken. Ett av fyra delmål i jämställdhetspolitiken gäller ekonomisk jämställdhet som innebär att kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut (Prop. 2013/14:1 Utgiftområde 13, s. 59). Eftersom kvinnor har lägre sysselsättningsgrad och kortare arbetstider skulle sysselsättningspolitiken kunna få större relativ betydelse för kvinnor än för män (Prop. 2012/13:1, s. 30; Prop. 2013/14:1, Bilaga 3, s. 9). Sysselsättningspolitiken kan antas ha avsevärt större betydelse för jämställdheten på arbetsmarknaden än jämställdhetspolitiken.²

Syftet med denna artikel är att undersöka utvecklingen för kvinnor, män och jämställdhet i olika ålderskategorier vad gäller sysselsättning, arbetslöshet, arbetstider och undersysselsättning under perioden 2006–2012.

Utöver budgetpropositioner, bilagor till budgetpropositionerna *Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män*, andra publikationer från finansdepartementet, tidigare forskning används som källa i denna artikel de databaser som gäller arbetskraftsundersökningarna (AKU) och som finns tillgängliga på SCBs hemsida. Utifrån dessa data kan man göra en bedömning av utvecklingen av

¹ Antalet reformer som beaktas vid beräkning av politikens effekter för kvinnors respektive mäns inkomster mellan 2006–2014 uppgår till 56 stycken och innehåller förändringar av grundavdrag, bostadsbidrag, nedsatt sjukpenninggrundande inkomst m.m. (Prop. 2013/14:1 Bilaga 3, s. 39).

² Totalt innebär jobbskatteavdraget efter fyra steg en skattesänkning på cirka 80 miljarder kronor (Ekonomifakta 2013). Under perioden 2007–2010 tillfördes medel för jämställdhetspolitiken med 1,6 miljarder kronor, merparten av dessa resurser har lagts på att förhindra våld mot kvinnor (Skr. 2011/12:174, s. 1).

kvinnors och mäns situation på arbetsmarknaden samt huruvida jämställdheten ökat eller minskat. Men det är inte möjligt att utifrån AKU på övergripande nivå uttala sig om det finns några indikationer på om den förda sysselsättningspolitiken har något att göra med utvecklingen av kvinnors och mäns sysselsättning, arbetslöshet, arbetstider och undersysselsättning i olika ålderskategorier. Trots detta kommer jag att söka efter tecken på förväntade effekter i den riktning som sysselsättningsreformerna avser. Artikeln inleds med en presentation av den förda politikens, i första hand jobbskatteavdragets, förväntade effekter på sysselsättning och arbetstider.

3.1 Har sysselsättningspolitiken ökat sysselsättningen och arbetstiderna?

Enligt budgeten för 2014 (Prop. 2013/14:1, s. 51) beräknas effekten av regeringens politik 2006–2012 på arbetskraftsutbudet på lång sikt innebära att antalet årsarbetskrafter ökar med 279 000 och antalet sysselsatta med 250 000, dels genom att andelen sysselsatta ökar dels genom att de redan sysselsatta ökar sin arbetstid (se Tabell 1 i Bilaga). Den åtgärd som antas bidra mest är de fem jobbskatteavdragen, nämligen med 142 000 årsarbetskrafter, därefter kommer arbetslöshetsförsäkringen med 39 000, HUS-avdraget (dvs. ROT- och RUT-avdragen) 27 000 och sjukförsäkringen med 19 000. Bidrar till sysselsättningsökningen antas även arbetsmarknadspolitik, sänkta socialavgifter, höjd skiktgräns för att betala statlig inkomstskatt och sänkt tjänstemoms göra. Det första jobbskatteavdraget infördes 2007, det förstärktes 2008, 2009, 2010 och ett femte jobbskatteavdrag infördes 2014.

Utöver finansdepartementet har även andra undersökt hur politiken kan tänkas påverka sysselsättning och arbetstider. Det är framför allt jobbskatteavdraget som har studerats.³ Finanspolitiska rådet har till exempel i olika rapporter dragit slutsatsen att jobbskatteavdraget kan antas vara effektivt för att öka andelen sysselsatta och arbetstider (2008, s. 23; 2009, s. 25; 2010, s. 11; 2011, s. 16ff; 2013, s. 14).⁴ Även Konjunkturinstitutet har vid flera tillfällen bedömt effekterna av jobbskatteavdraget utifrån tidigare

³ Jobbskatteavdraget kan endast göras mot arbetsinkomster. Exempel på inkomster som inte ger rätt till jobbskatteavdrag är: sjukpenning, föräldrapenning, ersättning från arbetslöshetskassa, aktivitetsstöd, pension och egen arbetsskadelivränta (Riksrevisionen 2009, s. 20).

⁴ Jobbskatteavdraget diskuteras inte Finanspolitiska rådet rapport 2012.

forskningsresultat och finner att sysselsättningen kan förväntas öka (2007a, 2007b, 2008a, 2008b). Riksrevisionen har studerat förväntade effekter av jobbskatteavdraget och finner att de positiva effekterna uppstår framför allt genom att fler personer deltar i arbetskraften, medan effekten på antalet arbetade timmar för dem som redan arbetar är förhållandevis liten och i vissa fall negativ (2009). SNS Konjunkturråd uppskattar att den genomsnittliga arbetstiden ökar, men att skillnaderna mellan olika inkomstgrupper är stora (Lundgren, Behrenz, Edqvist & Flood 2008). Individer med låga inkomster ökar sin arbetstid mycket, medan de med höga inkomster minskar sitt arbetsutbud något. Detta gäller också bland kvinnor och ensamstående mödrar (Andersson & Hammarstedt 2008; Sacklén 2009; Flood 2010; Aaberge & Flood 2008).

Över tid och efter flera införda jobbskatteavdrag tycks dock osäkerheten öka något utanför finansdepartementet vad avser effekterna av ytterligare förstärkningar av jobbskatteavdraget. Ett exempel är Statskontoret som 2008 såg positivt på förslaget om ett utökat jobbskatteavdrag (Statskontoret 2008). Det gäller även ett år senare, men man menar då att ett förstärkt jobbskatteavdrag ger positiva incitament för ökad sysselsättning på lång sikt, men på kort sikt är man tveksam (Statskontoret 2009). Det finns en risk att personer med medel- och högre inkomster ökar sitt sparande alternativt köper importvaror, vilket inte leder till ökad sysselsättning i Sverige. Man pekar också på att det kan finnas andra skäl än brist på ekonomiska drivkrafter till att kvinnor inte går från deltids- till heltidsarbete, som t.ex. att utbudet av heltidstjänster saknas i kvinnodominerade yrken. År 2011 menar Statskontoret att det behövs mer kunskaper om vilka effekter de fyra redan genomförda avdragen haft på sysselsättningen innan ytterligare avdrag genomförs och man avstyrker regeringens förslag om ett femte jobbskatteavdrag med hänvisning till att det saknas underlag för att bedöma effekterna av förslaget på sysselsättningen (Statskontoret 2011). Saco, TCO och LO avstyrker även de förslaget om att femte jobbskatteavdrag (Prop. 2013/14:1, s. 206).

Långtidsutredningen LU 2011 är inne på samma linje. Man menar att jobbskatteavdraget har inneburit en betydande förstärkning av incitamenten till arbete, vilket kan förväntas öka arbetskraftsdeltagande. Men att man inte vet hur det faktiskt har påverkat sysselsättningen eftersom det saknas utvärderingar av avdragets effekter, utöver de simuleringar som studerar incitamenten och inte faktiska effekter. Därför anser man att ytterligare steg i jobbskatte-

avdraget inte bör prioriteras (Långtidsutredningen LU 2011, s. 263). Däremot anser man att behovet av utvärderingar på faktiska data är skriande.

Ovan nämnda studier visar förväntade effekter och rör utbudssidan, medan efterfrågesidan i stort är frånvarande. Frågan är dock hur ett ökat arbetskraftsutbud omsätts i ökad sysselsättning? Ett svar är att i och med att lönen efter skatt stiger när jobbskatteavdraget införs kan det ha en lönedämpande effekt på lönerna före skatt. Om så är fallet blir det mer lönsamt för arbetsgivarna att anställa, dvs. jobbskatteavdraget påverkar sysselsättningen via lönebildningen (Finansdepartementet 2011). Bennmarker, Calmfors och Larsson Seim (2013) finner att jobbskatteavdrag och minskad arbetslöshetsersättning bidrar till återhållsamhet i lönebildningen. Å andra sidan menar Andrén (2011, s. 43) att i Sverige är lönerna trögrörliga eftersom de styrs av avtal som löper över flera år och en stark fackföreningsrörelse, vilket antyder att det kan ta tid innan lönerna sjunker och sysselsättningen påverkas. Därtill kommer att allmänhetens kännedom om jobbskatteavdraget är låg (Riksrevisionen 2009).

Ett annat sätt som jobbskatteavdraget antas påverka efterfrågan är att de arbetslösas sökintensitet förstärks och därmed utbudet av arbetskraft i och med att lönen efter skatt blir högre (Kolm & Tonin 2010). Den tid det tar att fylla vakanser minskar därmed. Det gör det lönande att utlysa lediga platser och enklare att fylla dem. Söktiderna för de arbetslösa minskar, vilket i sin tur leder till att fler önskar delta i arbetskraften. Under vissa antaganden ökar således arbetskraftsdeltagandet därför att lönen efter skatt blir högre, löneutvecklingen lugnare och sannolikheten att hitta ett jobb ökar för de som är utanför arbetskraften eftersom företagets efterfrågan på arbetskraft stiger.

Det finns också enstaka försök där registerdata används för att ex post mäta hur jobbskatteavdraget påverkar sysselsättningen (Edmark, Liang, Mörk & Selin 2012). IFAU-forskarna studerar de två första stegen i jobbskatteavdraget och jämför personer som har olika stora jobbskatteavdrag eftersom de har olika stora inkomster och bor i kommuner med olika skattesatser. Jämförelsen pekar på att sysselsättningen ökar mer bland dem som får större skattesänkningar. Problemet är dock att när man gör motsvarande jämförelse före införandet finner man samma mönster. Det pekar på att det finns andra faktorer som åtminstone delvis förklarar resultaten och därför kan man helt enkelt inte dra några säkra slutsatser. Det finns

många andra faktorer som påverkar sysselsättningen. Även Waldenström som gått igenom budgetens fördelningspolitiska redogörelser 1992–2011 konstaterar i en rapport till Finanspolitiska rådet att ”trots reformens omfattning vet vi inte säkert, ens fem år senare, om avdraget verkligen har haft någon effekt på vare sig de arbetslösas aktivitet att söka arbete eller de arbetandes vilja att arbeta mer” (2012, s. 49).

Hur kan det komma sig att många studier konstaterar att sysselsättningen ökar tack vare jobbskatteavdraget medan andra menar att det inte går att avgöra om det har någon effekt eller inte? Skillnaden är att de studier som visar stora, positiva effekter av jobbskatteavdraget, har genomförts med hjälp av mikrosimulering, medan den senare studien, som inte visar några entydiga resultat, använder faktiska utfallsdata. Mikrosimulering är inte detsamma som utvärdering, utan en metod där effekterna av en viss åtgärd beräknas ex ante, medan utvärderingar utgår ifrån faktiska observerbara förhållanden ex post dvs. efter det att åtgärden genomförts (Långtidsutredningen 2011, s. 141). Simuleringarna visar ”hur utfallet borde se ut ifall modellens förutsättningar stämmer. Detta kan vara nära nog, men det är inte detsamma som det sanna orsaks-sambandet” (Waldenström 2012, s. 47). Men även om fler personer vill ha ett arbete eller öka sin arbetstid betyder det inte automatiskt att det finns jobb för dessa personer på arbetsmarknaden. Det räcker inte med ett ökat utbud av arbetskraft, det krävs också en ökad efterfrågan.

Sammanfattningsvis tycks det utifrån mikrosimuleringar i stort råda konsensus om att jobbskatteavdraget kan förväntas uppnå sitt syfte, det vill säga att minska arbetslösheten och öka sysselsättningen.⁵ Att detta framför allt sker genom att personer utanför arbetskraften blir sysselsatta och i mindre utsträckning genom att arbetstiderna förlängs, att effekterna är störst för dem med låga inkomster och att effekten är större för kvinnor än för män. Studier som använder utfallsdata är få och resultaten osäkra. Därmed övergår vi till att undersöka kvinnors och mäns sysselsättning 2006–2012.

⁵ De begrepp som används varierar något. I budgetarna talar man ofta om varaktigt ökat antalet arbetade timmar och årsarbetskrafter, i Bilaga 3 till budgeten för 2013 om långsiktiga arbetsutbudseffekter, i Bilaga 3 till budgeten för 2014 om önskat antal arbetstimmar, Finanspolitiska rådet talar om sysselsättning, Konjunkturinstitutet om potentiell sysselsättning, Riksrevisionen om arbetskraftsutbud etc.

3.2 Kvinnors och mäns sysselsättning

Till budgetpropositionen varje år finns en bilaga *Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män*. I den redogörs för den ekonomiska jämställdhetspolitikens mål och inriktning, jämställdhet på arbetsmarknaden, disponibel inkomst för kvinnor och män samt jämställdhet och regeringens ekonomiska reformer. I bilagan till budgetpropositionen för 2013 står:

De samlade regeländringarna under 2006–2010 syftade i stor utsträckning till att göra det mer lönsamt att arbeta. Jobbskatteavdraget och förändringar i arbetslöshets- och sjukförsäkringarna verkar genom att minska trösklarna in på arbetsmarknaden. Den direkta effekten av reformerna på den disponibla inkomsten bedöms vara något större för män än för kvinnor. Detta beror på att män i genomsnitt har högre lön och arbetar heltid i större utsträckning och därför tjänar mer än kvinnor på sänkta skatter. Effekterna jämnas dock ut i ett längre perspektiv, då regeringens politik på sikt kan förväntas öka arbetsinkomsterna, mer för kvinnor än för män. Sammantaget innebär det att regeländringarna 2006–2010 bedöms påverka kvinnors och mäns inkomster ungefär lika mycket. (Prop. 2012/13:1, Bilaga 4, s. 32).

För att reformerna 2006–2010 skall gynna den ekonomiska jämställdheten krävs således att kvinnors sysselsättning och arbetstider och därmed inkomster på sikt ökar mer än mäns. De beräkningar som refererats ovan finner också i allmänhet att effekterna av framför allt jobbskatteavdraget på kvinnors arbetsutbud är större än mäns (Prop. 2012/13:1, s. 73).

Från och med budgeten för 2010 anges hur mycket kvinnors respektive mäns sysselsättning beräknas öka. Uppgifterna är här hämtade från *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor och män* olika år och ger tabell 1. Att uppgifterna varierar mellan åren är inte förvånande.⁶ Det förekommer många olika uppgifter om hur många årsarbetskrafter som reformerna ger upphov till beroende på tidsperiod, vilka åtgärder som inkluderas, vilka antaganden som görs, vem som gör beräkningarna osv. Däremot är det intressant att man justerat ner kvinnors andel och antal av helårsarbetskrafterna mellan budgetpropositionen för 2010 och 2013. Även mäns helårsarbetskrafter sjunker men ökar igen men kommer inte upp till samma nivå som i 2010 års budget. Det bör också påpekas att enligt de senaste beräkningarna innebär jobbskatteavdragets långsiktiga

⁶ Lite märkligt är dock att i budgetpropositionen för 2013 anges att jobbskatteavdraget 2006–2012 leder till 120 000 årsarbetskrafter och 106 000 sysselsatta (Prop. 2012/13:1, Tabell 1.9 s. 72), medan uppgifterna i bilagan anger 100 000 årsarbetskrafter.

effekter på arbetsutbudet att den procentuella förändringen visserligen är större för kvinnor, men att antalet helårsarbetskrafter är högre för män.

Tabell 3.1 Jobbskatteavdragets långsiktiga arbetsutbudseffekter

	Önskat antal timmar, förändring		Andel som beror på att fler vill arbeta			
	Procent		Helårsarbetskrafter		Procent	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2006–2010	3,7	2,9				
2006–2011	2,9	1,8	59 000	47 000	71,8	93,2
2006–2012	2,6	2,2	49 000	51 000	73,4	90,0

Källa: 2006–2010 Prop. 2009/10:1, Bilaga 5, Tabell 1.5 gäller också Prop. 2010/11:1, Bilaga 3, Tabell 3.3; 2006–2011 Prop. 2011/12:1, Bilaga 3, Tabell 1.4, s. 12; 2006–2012 Prop. 2012/13:1, Bilaga 4, Tabell 4.3

I bilagan till budgetpropositionen för 2014 finns ingen tabell som visar jobbskatteavdragets långsiktiga arbetsutbudseffekter. Man nämner samma uppgifter som i föregående upplaga, men lägger till att ett förstärkt jobbskatteavdrag och en höjd skiktgräns för statlig inkomstskatt år 2014 beräknas öka arbetsutbudet med 0,4 procent för kvinnor och 0,5 procent för män, det vill säga även i termer av procent påverkar de planerade förändringarna under år 2014 mäns sysselsättning mer än kvinnors.⁷

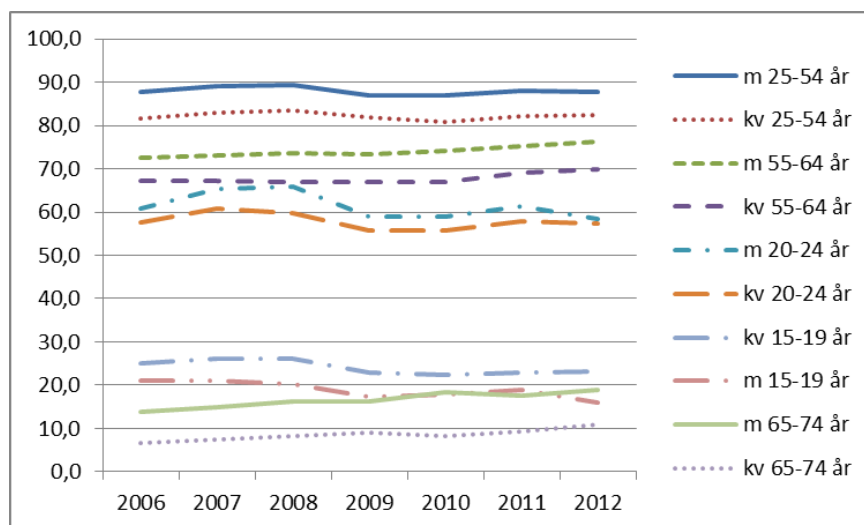
Tanken med jobbskatteavdraget är att det skall minska trösklarna in på arbetsmarknaden och stimulera till ökad arbetstid genom lägre marginaleffekter för främst låg- och medelinkomstagare, där vi finner fler unga än äldre och fler kvinnor än män. När det gäller att träda in på arbetsmarknaden är det främst tröskleffekten som är av intresse. För att mäta tröskeleffekten används ofta ersättningsgraden. Den mäter hur stor andel av den disponibla inkomsten (med hänsyn taget till skatter och bidrag) som en person får behålla vid övergång från till exempel arbetslöshet till arbete. För kvinnor med arbetslöshetsersättning är ersättningsgra-

⁷ I finansdepartementets utvärdering av jobbskatteavdraget förväntas arbetskraftsdeltagandet öka med 1,0–2,0 procent, vilket motsvarar 50 000–100 000 personer (Prop. 2011/12:100, s. 24). Av dem som redan arbetar antas män öka sin arbetstid med 0,27–0,54 procent, vilket motsvarar 7 000–14 000 helårsarbetskrafter och för kvinnor med 0,82–1,64 procent, vilket motsvarar 16 000–32 000 helårsarbetskrafter. Därtill kommer att jämviktsarbetslösheten minskar med 20 000–40 000 personer. Jobbskatteavdraget förväntas därmed öka sysselsättningen med 70 000 till 140 000 personer på lång sikt och antalet arbetade timmar med motsvarande 93 000–186 000 årsarbetskrafter.

den i genomsnitt 72 procent och för män 62 procent (2013), vilket innebär en minskning med 10 procentenheter för kvinnor och 12 procentenheter för män mellan 2006–2013 (Prop. 2012/13:1, Bilaga 4, Tabell 4.2). Anledningen till att ersättningsgraden är högre för kvinnor än för män är att kvinnor i genomsnitt har lägre lön än män.

Nedan visas utvecklingen av sysselsättningen för kvinnor och män 2006–2012 i fem åldersgrupper; 15–19 år och 20–24 år där många kombinerar studier med arbete och 55–64 år och 65–74 år då många går i pension eller trappar ner. Ålderskategorierna 25–34, 35–44 och 45–54 år har, här slagits samman till en ålderskategori (25–54 år) för att hålla nere antalet kategorier.

Diagram 3.1 Andel sysselsatta kvinnor och män i olika ålderskategorier, %, 2006–2012



Källa: Beräknat från SCB 2013a.

Diagram 1 visar att skillnader i sysselsättningsgrad i dag inte i första hand går mellan kvinnor och män utan mellan olika ålderskategorier. Högst andel sysselsatta finner vi i ålderskategorin 25–54 år, därefter kommer 55–64 år, 20–24 år, 15–19 år och sist 65–74 år. Vi kan också se att utvecklingen är likartad för kvinnor och män i samma ålderskategori. Regeringens reformer har framför allt riktats mot yngre och äldre eftersom de har lägre sysselsättning än mellan-kategorin.

Tendensen bland de yngre är att sysselsättningen sjunker, och något mer för män än för kvinnor. Att sysselsättningsgraden sjun-

ker bland yngre är en långsiktig trend som enligt SCB är en effekt av att allt fler befinner sig i utbildning (SCB 2013b, s. 10ff). Andelen unga sysselsatta män sjunker stadigt mellan 2001 och 2012 med undantag för de år som föregår finanskrisen. Det sker en viss återhämtning efter finanskrisens inledande år, men därefter sjunker den igen 2012. Utvecklingen för unga kvinnor är snarlik den bland de unga männen, men effekterna av finanskrisen är inte fullt lika stora. Efter finanskrisen sker en återhämtning som inte för kvinnornas del avtar 2012.

Med tanke på de åtgärder som vidtagits för att försöka öka också efterfrågan på ungdomars sysselsättning kan det tyckas förvånande att sysselsättningen inte ökat. Utöver jobbskatteavdraget har socialavgifterna, dvs. arbetsgivaravgifterna och egenavgifterna, halverats för personer under 26 år, nystartsjobb har inrättats och restaurangmomsen sänkts 1 januari 2012 och eftersom många unga arbetar i den branschen förväntas det leda till att fler ungdomar får arbete där och kanske särskilt unga kvinnor eftersom kvinnor utgör en majoritet (57 procent) inom hotell och restaurang (2012) (beräknat från SCB 2013c, Tabell 3).⁸ Inom arbetsmarknadspolitiken har jobbgaranti för ungdomar införts, med syftet att unga antingen ska få jobb eller söka sig till det reguljära utbildningssystemet. Arbetsförmedlingen har också fått i uppdrag att aktivt arbeta med ungdomar från första dagen i arbetslöshet.

Jobbskatteavdraget och sänkningen av socialavgifterna 2007 innebär att låginkomsttagare, varav många är ungdomar, får något större avdrag relativt sin inkomst än höginkomsttagare. Man skulle därför kunna förvänta sig att effekterna skulle bli större bland ungdomar. Några sådana effekter kan dock inte påvisas med någon säkerhet (Edmark et al. 2012). De flesta bedömare tycks anse att jobbskatteavdraget generellt ökar sysselsättningen, men många är kritiska till de sänkta socialavgifterna, vilket innebär en kraftig subvention av ungdomars sysselsättning. En sänkning av socialavgifterna minskar arbetsgivarnas kostnader för att anställa. Det kan antingen leda till ökade vinster, höjda löner eller till att fler personer anställs. Skedinger (2012) har undersökt hur sänkningen av socialavgifterna för ungdomar 2007 och 2009 har påverkat inträde, utträde, timmar och löner inom handeln. Resultatet indikerar att i genomsnitt har effekterna varit små både i absoluta termer och i

⁸ Nystartsjobb innebär att en arbetsgivare kan anställa en ung person som varit utan arbete eller frånvarande från arbetslivet i minst sex månader med en ekonomisk nedsättning motsvarande ordinarie arbetsgivaravgift i, som längst, ett år.

förhållande till de stora sänkningarna. Finanspolitiska rådet menar att den sannolikt leder till stora undanträngningseffekter och att den omvandlas till högre löner. Lägre socialavgifter för alla ungdomar är en dyr och ineffektiv åtgärd för att sänka ungdomsarbetslösheten menar man (Finanspolitiska rådet 2009, s. 24 och 2011, s. 279; se även Långtidsutredningen 2011, s. 234).

När det gäller de äldre ålderskategorierna ökar dock andelen sysselsatta och det gäller såväl kvinnor som män. Det skulle kunna ha ett samband med att jobbskatteavdraget är mer generöst för dem över 65 år, som därmed ges en extra stimulans att stanna kvar längre i arbetslivet. Därtill har socialavgifterna sänkts även för äldre 2007 och 2008. Ett antal studier tycks bekräfta att äldres sysselsättning ökar tack vare detta (Pirttilä & Selin 2011; Prop. 2011/12:100, Bilaga 5, kapitel 7.2). Man finner att effekten är störst för kvinnor och individer utan högskoleutbildning.

En tredje analys tyder även den på att sysselsättningen ökat för äldre (Laun 2012). Men denna studie visar att det positiva resultatet helt beror på männen, medan inga effekter var statistiskt skilda från noll bland kvinnor. Män som närmar sig pensionsåldern påverkas mer av skattesänkningar än kvinnor och det gäller framför allt egenföretagare. Bland män ökar sysselsättningen för egenföretagare med 5,5 procent, jämfört med 2,1 procent för anställda. Författaren menar att resultaten för egenföretagare skulle kunna bero på skatteplanering snarare än på ett förändrat arbetsutbud.

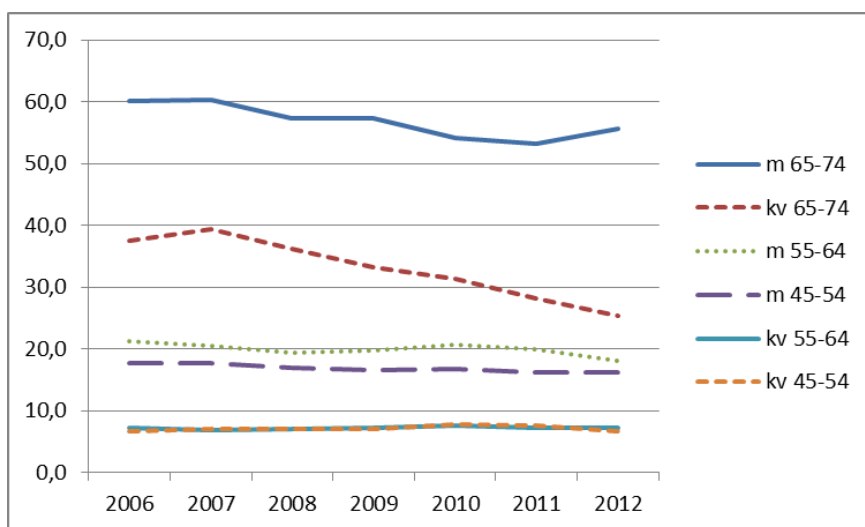
Att äldre stannar kvar längre i arbetskraften är dock inget nytt fenomen. För kvinnor har utträdesåldern ökat sedan 1970-talet medan för män sjönk utträdesåldern kraftigt från 1970 till mitten av 1990-talet, därefter vände trenden upp (Finanspolitiska rådet 2009, s. 225). Sjögren Lindquist och Wadensjö (2009) menar att det nya pensionssystemet, som riksdagen fattade beslut om på 1990-talet och som succesivt införs sedan slutet av 1990-talet, innebär klart ökade incitament att arbeta längre och kan bidra till att förklara uppgången av den faktiska utträdesåldern.⁹ Därtill kommer rätten att kvarstå i arbete till 67 års ålder sedan 2003. Sjögren Lindquist och Wadensjö visar att det finns en tydlig skillnad i andelen sysselsatta mellan de som är 64 år och de som är 65 år, men också att andelen ökade i bägge grupperna mellan 2006 och 2008, men framför allt bland 65-åringarna och bland dem som är

⁹ Det nya systemet är ett så kallat avgiftsbestämt system där pensionen är kopplad till inbetalda avgifter och mycket mer beroende av individens arbetsinkomster under livet än tidigare pensionssystem

äldre än så. Det är framför allt mäns sysselsättning som ökar, men det gäller även kvinnor och utvecklingen fortsätter även efter 2008 (se diagram 1 ovan). Den största ökningen finner vi i ålderskategorin 65–74 år, dock från en mycket låg nivå.

Intressant i detta sammanhang är att andelen företagare (inkl. medhjälpande hushållsmedlem) av de sysselsatta ökar med åldern och särskilt bland män över 65 år (se diagram 2). Medan andelen företagare i ålderskategorin 45–54 år uppgår till 16–18 procent bland män och omkring 7 procent bland kvinnor mellan 2006 och 2012, uppgår andelen bland 65–74-åringarna till 60 procent bland män 2006 och bland kvinnor till 38 procent. Efter 2007 sjunker dock andelen både bland män och bland kvinnor, men särskilt bland kvinnor.

Diagram 3.2 Andel företagare (inkl. medhjälpande hushållsmedlem) av sysselsatta, kvinnor och män i olika ålderskategorier, %, 2006–2012



Källa: Beräknat från SCB 2013c, Tabell 2.

Efter 68 års ålder blir det vanligare att vara egenföretagare än att vara anställd (Milosevic 2013). Andelen egenföretagare är högst vid 74 års ålder, då 92 procent av alla som arbetar är egenföretagare.

Den ökade sysselsättningen som ett resultat av reformerna uppkommer på flera olika sätt enligt regeringen. En är att äldre tenderar att vara kvar i arbetslivet längre när de ekonomiska drivkrafterna att arbeta ökar och ett annat är att de yngre kommer in på

arbetsmarknaden snabbare. Ovanstående visar dock att när det gäller de yngre är tendensen att sysselsättningen sjunker mellan 2006 och 2012. I mellangruppen sker inga stora förändringar. Bland de äldre ökar den. Det tycks framför allt vara äldre manliga företagarna som fortsätter sin verksamhet och kanske är det också så att anställda övergår till att bli konsulter i samband med att de når pensionsåldern. De har redan en plats på arbetsmarknaden, de kan själva bestämma om de vill fortsätta arbeta eller inte så länge det finns en efterfrågan på deras varor eller tjänster och även besluta om arbetsvillkor och arbetstider, dvs. det tycks vara de som har störst möjlighet att själva påverka sin arbetssituation och som i mindre grad är beroende av en arbetsgivarnas efterfrågan som stannar på arbetsmarknaden.

I samtliga ålderskategorier utom bland den yngsta är mäns sysselsättningsgrad högre än kvinnors och skillnaden är större ju högre ålder, dvs. skillnaden är störst i ålderskategorin 65–74 år och minst bland 20–24-åringar och bland de allra yngsta är kvinnors sysselsättning högre än mäns. Mellan 2006–2012 har andelen sysselsatta kvinnor och män varit relativt oförändrad i åldrarna 20–54 år. I den yngsta kategorin har sysselsättningen minskat för båda könen, men kvinnorna har inte drabbats lika hårt som de unga männen. Bland 55–64-åringarna har andelen sysselsatta ökat bland både kvinnor och män, men något mer för män. I den äldsta kategorin är sysselsättningen låg för såväl kvinnor som män, och särskilt för kvinnor, men har ökat för båda könen. Vad gäller jämställdheten är således resultatet blandat. Bland 20–54-åringar har den i stort sett inte förändrats, bland de yngsta har den minskat eftersom utvecklingen varit mer negativ för de unga männen, som redan i utgångsläget hade lägre sysselsättningsgrad än kvinnorna. Bland de äldre har sysselsättningsutvecklingen varit positiv för båda könen, men ökat mer för männen, vilket innebär att även i denna ålderskategori har jämställdheten minskat.

Utifrån dessa mycket översiktliga data kan man dock varken dra slutsatsen att regeringens åtgärder för att öka sysselsättningen varit verkningslösa eller att de inte varit det eftersom vi inte kan veta hur utvecklingen skulle ha sett ut om åtgärderna inte hade vidtagits. Dessutom antas de inte få genomslag direkt utan att sysselsättningen ökar på lång sikt. Enligt regeringen kommer det att ta fem till tio år innan forskningen kan fastslå effekterna av jobbskatteavdraget (Riksrevisionen 2009, s. 41). I regeringens *Uppföljning av sysselsättningspolitiken* (Prop. 2012/13:100, kapitel 10, s. 191) pekar

man på att sysselsättningen ökat med cirka 225 000 personer (15–74 år). Samtidigt har dock befolkningen också ökat, vilket innebär att andelen sysselsatta inte har ökat utan minskat något från 65,8 procent 2006 till 65,5 procent 2012 (SCB 2013c). Enligt AKU ökade antalet män med 111 600 och antalet kvinnor med 116 200, andelen sysselsatta män minskade från 68,6 procent till 67,9 procent och andelen kvinnor var densamma 63 procent både 2006 och 2012.

3.3 Kvinnors och mäns arbetslöshet

I budgeten för 2014 beräknas att effekten av regeringens politik 2006–2014 minskar arbetslösheten på lång sikt med 1,8 procentenheter. Det är framför allt jobbskatteavdraget och förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen som leder till detta. De sistnämnda antas öka sysselsättningen med 39 000 årsarbetskrafter och 45 000 sysselsatta (se tabell 1 i Bilaga) (Prop. 2013/14:1, Tabell 1.9, s. 51). Hur fördelningen mellan könen ser ut sägs inget om.

Jobbskatteavdraget antas påverka arbetslösheten på två sätt. För det första ökar jobbskatteavdraget det ekonomiska utbytet av arbetsinkomster i förhållande till inkomster från arbetslöshetsersättning, vilket skapar incitament att intensifiera sökandet efter ett jobb. För det andra kommer det ökade ekonomiska utbytet att innebära att arbetslösa accepterar arbeten med lite lägre lön före skatt, eftersom jobbavdraget leder till högre lön efter skatt (Prop. 2011/12:100, Bilaga 5, s. 10ff).

Därtill kommer att stora förändringar har skett i arbetslöshetsförsäkringen. Avgifterna till arbetslöshetskassorna höjdes kraftigt från 1 januari 2007 bland annat för att finansiera jobbskatteavdraget (Kjellberg 2013). Även andra förändringar har gjorts vilket innebär att ersättningsnivåerna i arbetslöshetsförsäkringen är lägre, de trappas av med arbetslöshetsperiodens längd, det är inte längre möjligt att återkvalificera sig för a-kassa genom att delta i arbetsmarknadspolitiska program, slopat studerandevillkor m.m. Från 2008 skedde en tydligare koppling mellan avgiften och arbetslösheten bland medlemmarna i en arbetslöshetskassa. Skattereduktionen både på medlemsavgiften till a-kassan och till facket togs bort. Senare införde regeringen en 50-kronorsrabatt på avgiften, men lågkonjunkturen 2009 medförde att flera a-kassor istället tvingades höja avgiften kraftigt.

Den ökade medlemsavgiften för enskilda är den primära orsaken till att arbetslöshetskassornas medlemsantal minskade med nästan en halv miljon personer från september 2006 till juni 2008 anser Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) (IAF 2008). Bland kvinnor har antalet ersättningstagare av arbetslöshetsersättning minskat mer än bland män med 129 000 från första halvåret 2006 till första halvåret 2013 och för män med 80 000 under samma period (beräknat från IAF 2013). Andelen kvinnor av ersättningstagarna minskade från 54 procent till 46 procent. Andelen arbetslösa på Arbetsförmedlingen som har rätt till arbetslöshetsersättning minskade från drygt 70 procent 2006 till omkring 35 procent under hösten 2011 (Prop. 2013/14:1, Utgiftsområde 14, s. 22). Fram till mars 2013 ökade andelen till 45 procent.

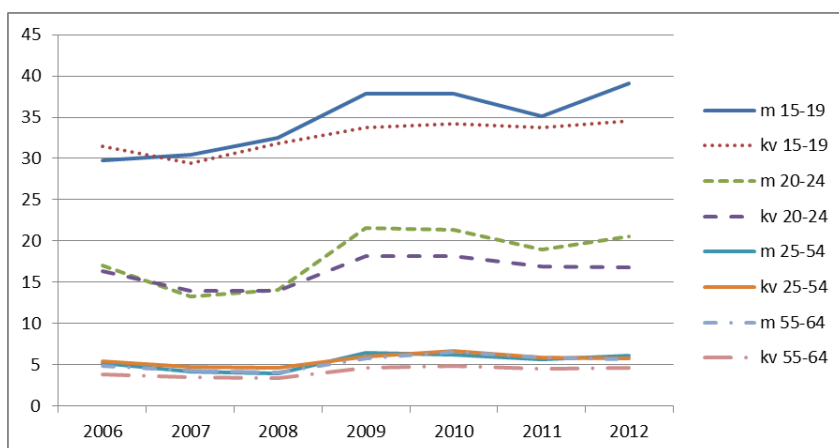
Arbetsvillkoret i arbetslöshetsförsäkringen innebär att många arbetslösa ställs utanför ersättningssystemet. Det gäller särskilt de som för första gången träder in på arbetsmarknaden som ungdomar och nyanlända utrikesfödda. Detta visar sig i att andelen som har arbetslöshetsersättning varierar kraftigt med ålder. År 2008 hade endast 22 procent av de arbetssökande under 25 år arbetslöshetsersättning (IAF 2009, s. 7). Bland arbetssökande mellan 25–34 år var andelen cirka 50 procent och i åldersgruppen 55–64 år cirka 75 procent. Personer 65 år och äldre kan inte få arbetslöshetsersättning.

Forskning vad gäller effekter på arbetslösheten av förändringar i arbetslöshetsförsäkringen visar varierande resultat. Carling, Holmlund och Vejsiu (2001) fann en högre övergångsfrekvens från arbetslöshet till arbete i samband med en sänkning av ersättningsnivån i arbetslöshetsersättningen. Benmarker, Carling och Holmlund (2005) kunde däremot inte bekräfta att höjd a-kassa leder till längre arbetslöshetstider. Man fann dock en viss effekt bland män men först efter 20 veckors arbetslöshet. För kvinnorna var förändringen inte statistiskt signifikant, men tyder ändå på att deras arbetslöshetstider blev kortare. Finansdepartementets egen utvärdering av jobbskatteavdraget finner att jobbskatteavdraget leder till lägre jämviktsarbetslöshet, men skattningarna är osäkra och resultaten ofta inte statistiskt signifikanta, vilket medför att det inte går att dra säkra slutsatser (Prop. 2011/12:100, Bilaga 5, s. 10). I en rapport till Finanspolitiska rådet görs bedömningen att reformerna inom arbetslöshetsförsäkringen och jobbskatteavdraget kan förväntas leda till att jämviktsarbetslösheten går ner (Forslund 2008). Men det påpekas också att bedömningen är osäker och att även om reformerna bör bidra till lägre arbetslöshet och högre

sysselsättning så har detta ett pris, nämligen att försäkringsskyddet mot ofrivillig arbetslöshet har försämrats.

Skillnaden i andel arbetslösa går inte i första hand mellan könen utan efter ålder på liknande sätt som när det gäller sysselsättning (se diagram 3). Störst är arbetslösheten bland de yngsta (15–19 år) där den uppgår till 35–40 procent och lägst bland de äldre (55–64 år) med mellan 3 och 6 procent. I de yngsta och äldsta kategorierna är mäns arbetslöshet högre än kvinnors, i ålderskategorin 25–54 år är den ungefär lika hög. Personer över 65 år kan inte få arbetslöshetsersättning. Alternativet för dem är att gå i pension. I samtliga ålderskategorier har arbetslösheten ökat sedan 2007.

Diagram 3.3 Andel arbetslösa kvinnor och män i olika ålderskategorier, %, 2006–2012



Källa: Beräknat från SCB 2013a.

När det gäller arbetslöshetens utveckling i olika ålderskategorier uppvisar arbetslösheten i ungdomsgrupperna mer markanta toppar och dalar än övriga befolkningen. Ungdomsarbetslösheten särskilt bland 15–19-åringar men också bland 20–24-åringar, är betydligt högre än bland de som är äldre. Att ungas arbetslöshet är högre har att göra med att de träder in på arbetsmarknaden och att de söker tillfälliga jobb under studietiden. De har också ofta tidsbegränsade anställningar, vilket innebär en risk för arbetslöshet när anställningstiden tar slut. Bland de yngsta männen (15–19 år) ligger andelen tidsbegränsat anställda samtliga år 2006–2012 utom ett på omkring 72 procent och bland kvinnorna mellan 75–78 procent (beräknat från SCB 2013d). Andelen sjunker till 35–42 procent

bland män 20–24 år, medan mer än hälften (53–59 procent) av kvinnorna i denna ålderskategori fortfarande är tidsbegränsat anställda.

I de två yngsta kategorierna är det också många arbetslösa som studerar. Under perioden 2006–2012 studerade närmare hälften av de arbetslösa kvinnorna och knappt 40 procent av männen (beräknat från SCB 2013c, Tabell 5). Av dem som var arbetslösa och studerande 2011 betraktade sig 29 procent som huvudsakligen arbetsökande (SCB 2013b, s. 21ff). Cirka en tredjedel hade varit arbetslösa mindre än en månad och en relativt låg andel var långtidsarbetslösa. Exkluderar man de arbetslösa ungdomar som studerar på heltid från de arbetslösa sjunker arbetslösheten för kvinnor med cirka 10 procentenheter och för män med 6–8 procentenheter (beräknat från 2013a).

De äldres situation skiljer sig från de ungas. Andelen arbetslösa är betydligt lägre och andelen tidsbegränsat anställda bland 55–64-åringarna är låg, 5–6 procent för såväl kvinnor som män. För 65–74-åringarna är dock andelen tidsbegränsat anställda högre, för män 13–20 procent, medan det för kvinnor ökat från 26 procent 2006 till 34 procent 2012 (beräknat från SCB 2013a). Andelen arbetslösa bland äldre är relativt låg men för de som förlorar sina jobb kan arbetslösheten bli lång. Arbetslöshetsperiodernas längd ökar kraftigt efter 55 års ålder (SOU 2012:28, s. 166ff). Det gäller såväl kvinnor som män. Äldre än 65 år definieras inte som arbetslösa trots att man har rätt att arbeta fram till och med 67 års ålder.

På denna övergripande nivå går det inte att finna några tecken i utvecklingen av att arbetslösheten skulle ha minskat efter införandet av jobbskatteavdrag och förändringar i arbetslöshetsförsäkringen. Istället har andelen arbetslösa ökat i samtliga åldrar sedan 2007. Efter den kraftiga konjunkturedgången 2008–2009 följde en återhämtning. Men till följd av försämringen av det internationella konjunkturläget fördjupades lågkonjunkturen återigen med ökad arbetslöshet som följd.

Arbetslösheten påverkas i hög grad av konjunktursvängningarna. Eftersom arbetsmarknaden är könssegregerad påverkas kvinnor och män delvis olika av dessa, även om utvecklingen inom varje ålderskategori i stora drag är likartad för båda könen. I allmänhet drabbas industrin och byggnadssektorn först och den offentliga sektorn senare. Eftersom män dominerar i de förstnämnda sektorerna och kvinnor i den sistnämnda påverkas män först och kvinnor senare (Bettio, Corsi, Lyberaki, Samek Lodovici & Verashchagina

2012; Nyberg 2014). Generellt förändras arbetslösheten i både nedgång och uppgång snabbare för män än för kvinnor. I samtliga ålderskategorier är andelen arbetslösa högre bland män än bland kvinnor, dessutom har den ökat mer bland män än bland kvinnor utom i den äldsta kategorin där den ökat lika mycket för båda könen.

Att arbetslösheten inte minskat skulle kunna betyda att reformerna inte har haft någon effekt, eller att de inte har haft tillräckligt med effekt för att motverka den ekonomiska nedgången eller andra händelser som påverkar arbetslösheten negativt. Men det kan också vara tecken på motsatsen. Reformerna har ökat människors vilja att arbeta, arbetsutbudet ökar men inte efterfrågan på arbetskraft i samma takt och de lyckas inte hitta en anställning utan blir arbetslösa. Det kan gälla de äldre där arbetsutbudet ökat. I de yngre ålderskategorierna har arbetskraftsutbudet dock inte ökat, utan varit relativt konstant under perioden, däremot har som vi sett ovan arbetslösheten ökat kraftigt. För många unga är dock inte alternativet till arbetslöshet sysselsättning utan studier. Andelen av de arbetslösa som studerar har inte ökat mellan 2006 och 2012, utan ligger på knappt hälften för kvinnor under hela perioden och strax under 40 procent bland männen. Det räcker inte med att arbetslösa vill arbeta, det måste även finnas jobb att få.

3.4 Kvinnors och mäns arbetstider

De inledningsvis refererade studierna pekar på att den största effekten på sysselsättningen av jobbskatteavdraget är att människor utan sysselsättning hittar ett arbete och en mindre del från att de redan sysselsatta ökar sin arbetstid. I allmänhet menar man att den sistnämnda effekten framför allt uppstår genom att kvinnor ökar sin arbetstid, vilket har ett samband med att det enligt teorin främst är individer som arbetar få timmar och har låg inkomst som förlänger arbetstiden.

I tabell 2 nedan visas uppgifter ifrån bilagan *Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män* till budgetpropositionen för olika år. Den visar det som redan nämnts ovan nämligen att det antas att kvinnor kommer att öka sin arbetstid i högre grad än män. Å andra sidan har man även i detta fall skruvat ner förväntningarna vad gäller kvinnorna och höjt dem för männen mellan budgeten för 2012 och 2013.

Tabell 3.2 Jobbskatteavdragets långsiktiga arbetsutbudseffekter för dem som redan arbetar

	Procent		Helårsarbetskrafter	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2006–2011	0,83	0,12	17 000	3 000
2006–2012	0,70	0,20	13 000	5 000

Källa: 2006–2011 Prop. 2011/12:1 Bilaga 3, Tabell 1.4 s. 12; 2006–2012 Prop. 2012/13:1 Bilaga 4, Tabell 4.3.

Jobbskatteavdraget innebär sänkt marginalskatt för breda inkomstgrupper. Detta antas öka incitamenten för dem som har ett arbete att öka sin arbetstid, t.ex. genom att gå från deltid till heltid. Den s.k. margineffekten anger den del av en inkomstökning som försvinner som en följd av ökad skatt, ökade avgifter och minskade bidrag, som en följd av jobbskatteavdraget. Margineffekterna är lägre för kvinnor än för män. Det beror återigen på att kvinnor i genomsnitt har lägre inkomster än män och därmed, genom det progressiva skattesystemet, i genomsnitt också lägre marginalskatt (Prop. 2012/13:1, Bilaga 4, s. 29).¹⁰ I genomsnitt har kvinnor (20–64 år) en margineffekt på 31 procent och män på 35 procent (2013).

Hur jobbskatteavdraget påverkar den arbetade tiden för dem som redan arbetar är dock oklart. En ökning av lönen efter skatt leder nämligen till två effekter. Å ena sidan innebär det att det blir mer lönsamt att arbeta och att fritiden ”blir dyrare”, den så kallade substitutionseffekten, vilken tenderar att minska fritiden och öka arbetstiden. Å andra sidan innebär det att individen ”har råd med” mer fritid, den så kallade inkomsteffekten, vilket tenderar att minska arbetstiden. Eftersom de två effekterna går åt motsatt håll kan man inte utifrån ekonomisk teori förutsäga nettoeffekten på arbetstiden för de som redan har ett arbete. De flesta av de ovan nämnda studierna antar dock att nettoeffekten är positiv och att låginkomsttagare ökar sin arbetstid medan höginkomsttagare minskar sin och att kvinnor ökar sin arbetstid mer än män, vilket bland annat visas i tabell 2 ovan.

Arbetstider kan mätas och beskrivas på olika sätt. I AKU innebär deltid att överenskommen arbetstid är 34 timmar eller mindre, medan heltid är 35 timmar eller mer. Välkänt är att män arbetar

¹⁰ Ensamstående med barn 0–19 år har dock den högsta margineffekten 40–41 procent, vilket beror på att inkomstprövade bidrag försvinner när arbetsinkomsten ökar.

heltid i högre grad än kvinnor.¹¹ Kort deltid 1–19 timmar är vanligast bland de allra yngsta och de allra äldsta. Det gäller både kvinnor och män. Lång deltid 20–34 timmar är vanligt bland kvinnor 25–64 år, men vanligare är dock heltid. Bland män är heltid det vanligaste i samtliga ålderskategorier.

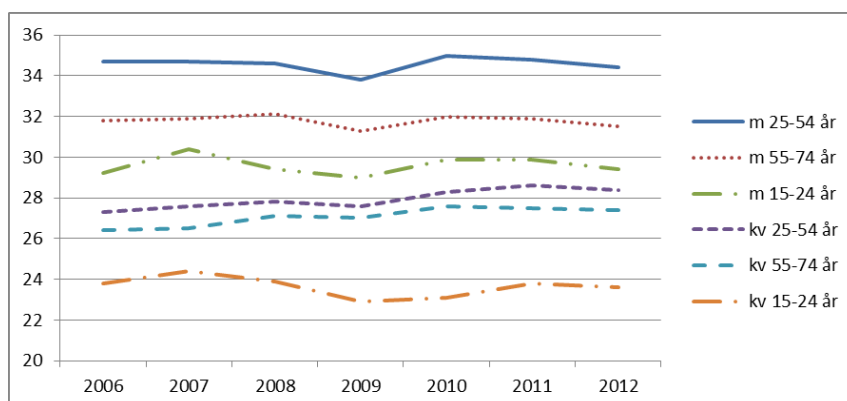
När det gäller kvinnor – men inte män – är deltidarbete också en fråga om klass. Hälften av alla kvinnor som är medlemmar i ett LO-förbund arbetar deltid, medan det gäller ungefär en tredjedel av TCO-kvinnorna och en fjärdedel av SACO-kvinnorna (Larsson 2010). Bland männen ligger skillnaden på 7 respektive 9 procent i de tre kategorierna.

Den vanligaste orsaken till deltidarbete bland såväl kvinnor som män är att lämpligt heltidsarbete saknas/söker heltid (SCB 2013e). Det gäller 207 000 kvinnor och 71 000 män, vilket innebär 28 procent av alla deltidarbetande kvinnor och 30 procent av alla deltidarbetande män. Det tycks således finnas många människor som vill öka sin arbetstid, men inte lyckas. Men även vård av barn, egen sjukdom/nedsatt arbetsförmåga, studier, krävande arbete och vård av vuxna anhöriga är orsaker till deltidarbete.

I AKU används även begreppen faktiskt arbetad tid och överenskommen tid. Faktiskt arbetad tid är det antal timmar individen arbetar under referensveckan, det vill säga under den specifika vecka som intervjun avser. Överenskommen tid är den arbetstid den anställde och arbetsgivare kommit överens om och som arbetstagaren vanligen arbetar. Nedan visas utvecklingen av kvinnors och mäns faktiska genomsnittliga arbetstid. Anledningen till att faktisk arbetstid används här är att överenskommen arbetstid överskattar kvinnors arbetstid i förhållande till mäns eftersom det är relativt vanligt att kvinnor har en överenskommen arbetstid som innebär heltid, men i realiteten arbetar de ofta deltid och att kvinnors frånvaro är högre än mäns (Nyberg 2003). I faktisk arbetstid tas hänsyn till såväl frånvaro som overtid och ger en riktigare bild av de faktiska skillnaderna i arbetstid mellan kvinnor och män. När det gäller dessa data har jag endast haft tillgång till tre ålderskategorier; 15–24 år, 25–54 år och 55–74 år.

¹¹ År 2012 arbetade 86 procent av männen 15–74 år heltid, medan det gällde 66 procent av kvinnorna (beräknat från SCB 2013e).

Diagram 3.4 Faktisk genomsnittlig arbetstid, timmar per vecka, sysselsatta kvinnor och män i olika ålderskategorier, 2006–2012



Källa: Beräknat från SCB 2013f.

Andelen sysselsatta och arbetslösa bestäms, som vi sett, i hög grad av ålder, men när det gäller arbetstid är kön av större betydelse. Diagram 4 visar att den genomsnittliga faktiska arbetstiden i alla tre ålderskategorier av män är högre än kvinnors. Skillnaden är störst – 6–7 timmar i veckan – i ålderskategorin 25–54 år och minst bland de äldsta – 4–5 timmar. Arbetstiden bland män varierar med konjunkturerna, men det går inte att utläsa någon tydlig trend. Kvinnors arbetstider har dock ökat utom bland unga kvinnor. Det innebär att kvinnors arbetstider närmare sig mäns i två kategorier och jämställdheten ökat.

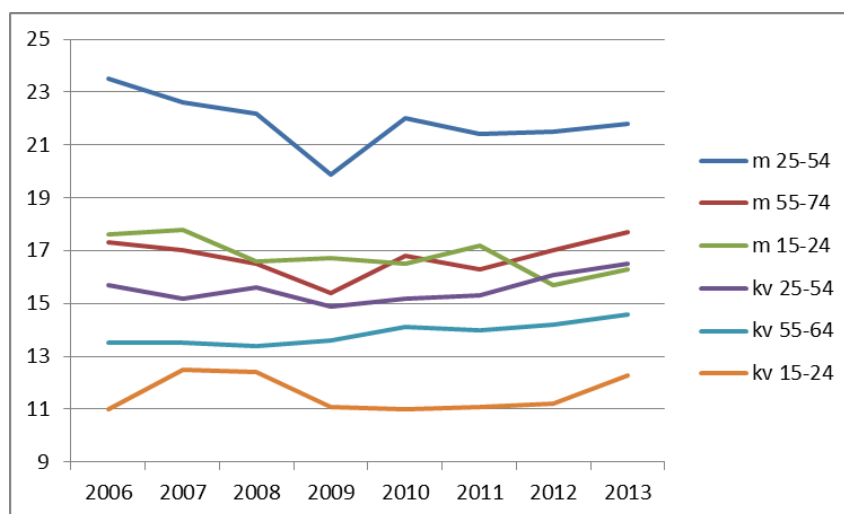
Att unga kvinnors faktiska arbetstid tycks minska kan ha att göra med att en relativt stor andel av de sysselsatta i denna ålderskategori studerar. Bland kvinnor uppgår andelen av de sysselsatta som studerar på heltid till 26–28 procent, med motsvarande siffra för män är 16–18 procent (beräknat från SCB 2013e, Tabell 1 och 5). Andelen tycks öka något under perioden för kvinnor men inte för män. Om en större andel studerar är det sannolikt att det faktiska antalet arbetstimmar sjunker, men det kan också bero på att de studerande ägnar mer tid till arbete och mindre till studier som ett resultat av att jobbskatteavdraget har gjort det mer lönsamt att arbeta och därmed ägnas kanske mindre tid till studier. Män tycks i genomsnitt ägna mindre tid till studier, men inte mer tid till arbete. Kvinnors tid till studier och till arbete har knappast förändrats. Förändringar i andelen studerande och studietid tycks således inte

på denna övergripande nivå kunna förklaras med nedgången i unga kvinnors faktiska arbetstid.

Skillnaden mellan könen i faktisk arbetstid är störst i ålderskategorin 25–54 år. Det har att göra med att i denna kategori finns föräldrar. Mammor anpassar sin arbetstid efter barnens ålder och antal, medan pappor är relativt opåverkade av föräldraskapet (Fredriksson 2010). Om fäder jämförs med andra män arbetar de heltid i högre grad än män utan barn, medan det bland mödrar är tvärtom, de arbetar heltid mer sällan än andra kvinnor. Ju yngre och ju fler barn desto lägre andel mammor arbetar heltid, medan pappor påverkas mycket lite. Men gapet i arbetade timmar har minskat mellan pappor och mammor med barn under sju år (Näsén 2012). På senare år är det framför allt bland småbarnsmödrar som arbetstiden ökar, medan småbarnsfäders minskar och sedan några år tillbaka har småbarnspappor kortare arbetstid än män utan barn.

En annan anledning till skillnader i faktisk arbetstid mellan könen är övertid. Även i detta fall går skillnaden framför allt mellan könen, snarare än ålder. Alla tre ålderskategorier av män arbetar övertid i högre grad än kvinnor. Högst andel finner vi bland män 25–54 år (se diagram 5). Skillnaden är liten mellan yngre och äldre män. Lågkonjunkturen 2009 syns i att andelen övertidsarbetande män 25 år och äldre tydligt minskar. Även bland kvinnor finner vi den största andelen som arbetar övertid i mellankategorin, därefter kommer äldre kvinnor, medan unga kvinnor i liten utsträckning jobbar övertid. Mellan 2006 och 2012 minskar andelen män som arbetar övertid, tydligast bland män 25–54, samtidigt ökar andelen övertidsarbetande kvinnor utom bland de yngsta kvinnorna. Det innebär även att jämställdheten har stärkts vad gäller andelen övertidsarbetande.

Diagram 3.5 Andel av anställda som arbetat övertid i huvudsysslan, kvinnor och män i olika ålderskategorier, %, 2006–2012¹²



Källa: Beräknat från SCB 2013c, Tabell 10.

Ytterligare en anledning till att kvinnors och mäns faktiska arbetstider skiljer sig åt är att kvinnors frånvaro är högre än mäns. Det gäller bland annat sjukfrånvaro. För att minska denna har regeringen genomfört omfattande förändringar inom sjukförsäkringen (Prop. 2012/13:100, Kapitel 10, s. 209ff). Det gäller rehabiliteringskedja, steglös avräkning och nystartsjobb. Även när det gäller ersättningsgraden i sjukpenning är den högre för kvinnor än för män återigen beroende på att kvinnor i genomsnitt har lägre löner än män (Prop. 2012/13:1, Bilaga 4, Tabell 4.2., s. 30). Den uppgick till 83 procent för kvinnor och 76 procent för män 2013, vilket innebär en sänkning med 6 procentenheter för kvinnor och 8 procentenheter för män mellan 2006–2013. Enligt Finansdepartementets beräkningar antas effekten av förändringarna i sjukförsäkringen leda till att antalet årsarbetskrafter ökar med 19 000 och antalet sysselsatta med 16 000 (se tabell 1 i Bilaga). Men man räknar också med att arbetslösheten stiger, sannolikt därför att en del personer med sjukersättning i och med förändringarna istället blir arbetslösa.

En reform som kan ha haft stor betydelse för minskningen av sjukfrånvaro är jobbskatteavdraget (Hägglund & Skogman Thoursie

¹² Observera att övertid gäller anställda inte sysselsatta.

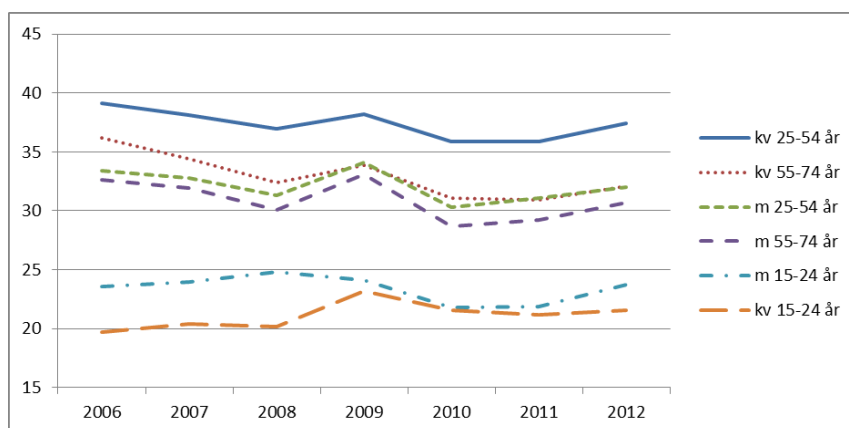
2010, s. 25). De första 14 dagarna av en sjukskrivning får man sjuklön och man är då berättigad till jobbskatteavdrag. Därefter uppbär man sjukpenning, vilket inte berättigar till jobbskatteavdrag. Införandet av jobbskatteavdraget innebär därför en betydande relativ kostnad att vara sjukskriven längre än 14 dagar. Jobbskatteavdraget förväntas därför minska antalet sjukskrivningar längre än 14 dagar. Sjukfrånvaron har också minskat kraftigt bland både män och kvinnor över 25 år, men mer bland kvinnor än bland män (beräknat från SCB 2013g). Det gäller dock inte bland de yngsta.

Men sjunkande sjukpenningdagar är inte heller det ett nytt fenomen. Antal mottagare av sjukpenning ökade visserligen från år 1998 till år 2002, men därefter minskade antalet fram till och med år 2010 (Försäkringskassan 2013a, s. 58ff). Det innebär att trenden var vikande redan före Alliansregeringens tillträde. Antal kvinnor med sjukpenning har under tidsperioden varit fler än män.¹³ Det genomsnittliga antalet sjukpenningdagar ökar i regel med stigande ålder. För både kvinnor och män med sjukpenning är psykiska sjukdomar och sjukdomar i muskler m.m. de vanligaste diagnosgrupperna.

Diagram 6 nedan visar utvecklingen av andelen kvinnor och män frånvarande i huvudsysslan i olika ålderskategorier. Även när det gäller frånvaro har kön stor betydelse, men också ålder. Högst andel frånvarande finner vi bland kvinnor 25–54 år, därefter kommer äldre kvinnor, medan yngre kvinnor har lägst frånvaro. Rangordningen efter ålder är densamma bland männen. Andelen frånvarande minskade i stort sett i samtliga kategorier fram till och med 2010 för att därefter åter öka, men är förutom när det gäller unga kvinnor fortfarande lägre 2012 än 2006.

¹³ År 2012 var 63 procent av mottagarna kvinnor och 37 procent män.

Diagram 3.6 Andel av anställda som varit frånvarande i huvudsysslan, kvinnor och män i olika ålderskategorier, %, 2006–2012



Källa: Beräknat från SCB AKU för respektive år tabell 10 (SCB 2013c).

Andelen frånvarande har minskat för såväl kvinnor som män 25 år och äldre, men inte för de som är yngre. I mellangruppen har andelen minskat ungefär lika mycket för kvinnor respektive män, i den äldsta kategorin har andelen kvinnor minskat mer än mäns, men de yngre kvinnornas, vars frånvaro var lägre än mäns, har nu närmat sig de unga mäns nivå. Därmed skulle kunna hävdas att jämställdheten ökat i dessa två kategorier, men i den äldsta gruppen är det resultatet av en positiv utveckling och i den yngre av en negativ.

Sjukfrånvaro är dock inte den främsta anledningen till att människor är borta från jobbet. Fler är borta från arbetet tack vare semester än på grund av sjukdom. Allra flest finner vi dock i kategorin övrig frånvaro, som innefattar tjänstledighet t.ex. för vård av barn eller studier, värnpliktstjänstgöring, arbetskonflikt eller ledighet av annan anledning. Denna sorts frånvaro skiljer sig inte mycket åt mellan kvinnor och män. Detta trots att det i denna kategori ingår de som är föräldralediga och betydligt fler kvinnor än män är frånvarande från arbetet av detta skäl. Visserligen har varje förälder med gemensam vårdnad rätt till 240 dagar av föräldrapenning och en exklusiv rättighet till 60 dagar. Resten av dagarna kan överföras på den andra föräldern. Fäder överlåter i hög grad sina föräldrapenningdagar till mödrarna. År 2013 använde kvinnor 75 procent och män 25 procent av föräldrapenningdagarna (Försäkringskassan 2013b). Den höga andelen frånvarande 2009 beror

på en kraftigt ökad frånvaro av övriga skäl, dvs. det har sannolikt att göra med den ekonomiska krisen som innebar att arbetstiderna förkortades tillfälligt för en del anställda.

Mäns faktiska arbetstid har inte trendmässigt förändrats särskilt mycket under perioden 2006–2012. Andelen män som arbetar övertid har dock minskat, vilket skulle kunna tydas så att inkomsteffekten av jobbskatteavdraget haft större betydelse än substitutionseffekten. Men det kan också tydas så att efterfrågan på övertidsarbete minskade i och med lågkonjunkturen 2009 och att frånvaron ökade av samma skäl och att situationen inte har återgått till samma nivå som före krisen varken när det gäller övertid eller frånvaro.

Kvinnors faktiska arbetstid har dock ökat, vilket skulle kunna betyda att substitutionseffekten är större än inkomsteffekten, vilket är i linje med den forskning som presenterades inledningsvis, dvs. att kvinnors arbetstider ökar mer än mäns som ett resultat av jobbskatteavdrag och andra reformer. Kvinnors övertid tycks inte påverkas av konjunkturerna på samma sätt som mäns, däremot påverkades kvinnors frånvaro av lågkonjunkturen 2009. Skillnaden mellan kvinnors och mäns faktiska arbetstider minskar i ålderskategorierna 25–54 år och 55–74 år, medan trenden snarast verkar vara den motsatta i den yngsta kategorin. Det innebär att jämställdheten vad gäller arbetstider har ökat i två ålderskategorier och minskat i en.

Inte heller i detta fall kan vi säga något om huruvida utvecklingen av kvinnors och mäns faktiska arbetstider har påverkats av jobbskatteavdrag och andra reformer. Ett alternativ är att se utvecklingen som en fortsättning på en trend. Ser man till alla i åldern 16–64 år har kvinnors arbetstid ökat ganska stadigt sedan 1987, medan männens har minskat något och då framför allt under 2000-talet (Näsén 2012).

3.5 Undersysselsatta kvinnor och män

Undersysselsatta är sysselsatta som arbetar mindre än vad de skulle vilja. En stor andel av de undersysselsatta utgörs av deltidsarbetslösa. Det ofrivilliga deltidsarbetet framför allt i den offentliga sektorn är ett prioriterat område för jämställdhetspolitiken (Prop. 2013/14:1, Utgiftsområde 13, s. 59). Vad som gjorts inom detta område är dock oklart. Inget nämns i regeringens skrivelser gäl-

lande jämställdhetssatsningen 2007–2010 (Skr. 2011/12:174) eller jämställdhetspolitikens inriktning 2011–2014 (Skr. 2011/12:3). Generellt gäller att undersysselsatta och deltidsarbetslösa ägnas mycket lite uppmärksamhet i budgetpropositionerna.

Undersysselsatta inklusive deltidsarbetslösa är personer som redan uttryckt en vilja att arbeta fler timmar. Jobbskatteavdraget torde ha förstärkt denna vilja. Därtill kommer att förändringar gjorts i arbetslöshetsförsäkringen för de deltidsarbetslösa. Fram till april 2008 kunde deltidsarbetslösa få arbetslöshetsersättning, så kallad fyllnadsersättning, lika länge som heltidsarbetslösa, vilket innebar att de kunde få ersättning relativt lång tid beroende på hur mycket av en deltid som de var arbetslösa. Regeringen menar att möjligheten till deltidsersättning från arbetslöshetsförsäkringen medför svaga ekonomiska drivkrafter att söka ett annat arbete. Det finns därför risk att deltidsarbetslösheten blir långvarig. En begränsning av rätten till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen vid deltidsarbetslöshet kan därför bidra till att minska det ofrivilliga deltidsarbetet. Deltidsutfyllnad vid deltidsarbetslöshet begränsades därför till 75 ersättningsdagar 2008 (Prop. 2008/09:1, s. 17). Eftersom betydligt fler kvinnor än män är deltidsarbetslösa påverkar detta kvinnor mer än män.

Å andra sidan fattade också regeringen i mars 2013 beslut om en lagrådsremiss om så kallat korttidsarbete eller krisavtal. Förslaget syftar till att staten går in med pengastöd vid allvarliga kriser – stöd som ska lindra verkningarna när företaget får stora efterfrågefall och som annars skulle leda till massvis med uppsägningar (Finansdepartementet 2013). I budgeten antas att det i första hand inom tillverkningsindustrin som korttidsarbete kommer att tillämpas. Fler män än kvinnor är sysselsatta i industrin, vilket innebär att det är fler män än kvinnor som kommer att delta i korttidsarbete (Prop. 2013/14:1, s. 396).

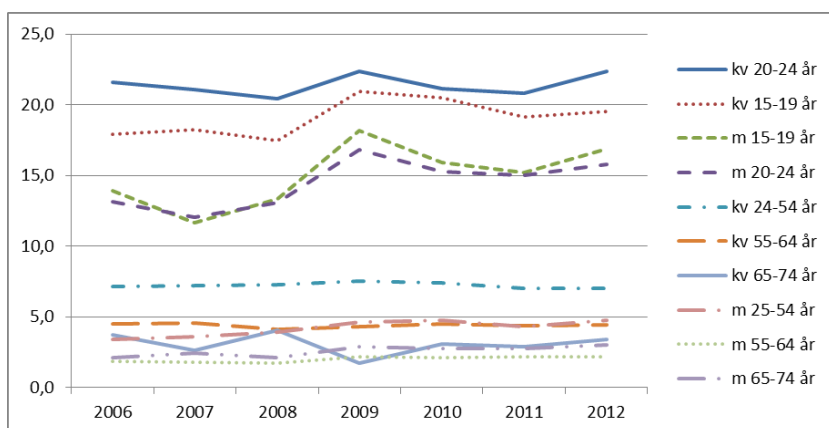
Det är ovanligt med arbetslöshetsersättning bland deltidsarbetslösa. Bland deltidsarbetslösa som också är aktivt arbetsökande minskade andelen med tillgång till arbetslöshetsersättning från närmare hälften till drygt en femtedel under perioden 2005–2009 (Ek & Holmlund 2011, s. 136). Eftersom många fler kvinnor än män arbetar deltid är det också betydligt fler kvinnor än män som är deltidsarbetslösa och undersysselsatta. Faktum är att i ålderskategorin 25–54 år bland kvinnor är antalet undersysselsatta högre än antalet arbetslösa och i ålderskategorin 65–74 är de ungefär lika många (beräknat från 2013c, tabell 18). Antalet undersyssel-

satta förefaller att vara ett konstant fenomen som när det gäller kvinnor inte påverkas av konjunkturerna. Det gör däremot mäns undersysselsättning.

En person som är sysselsatt en timma per vecka betraktas som sysselsatt, även om den personen är arbetslös 39 timmar per vecka.¹⁴ En person kan dock klassificeras som undersysselsatt om denna är sysselsatt (arbetat minst en timma under mätveckan), men arbetar mindre än vad hen skulle vilja. Det innebär att en person arbetar heltid men har uppgivet att hen skulle vilja arbeta mer definieras som undersysselsatt.

Diagram 7 nedan visar andelen undersysselsatta i relation till sysselsatta. Den visar att den högsta andelen undersysselsatta finns hos kvinnor 20–24 år, därnäst kommer kvinnor 15–19 år. Efter de unga kvinnorna kommer de unga männen, där andelen är ungefär lika stor i båda ålderskategorierna. Andelen undersysselsatta minskar med åldern. Med tanke på att restaurangmomsen har sänkts för att öka särskilt unga kvinnor och mäns sysselsättning och arbetstider är det av intresse att undersysselsättning är högst inom Hotell och restaurang (16 procent) – som låg i topp både bland kvinnor och män – och lägst i Byggverksamhet (3 procent) (SCB 2009, s. 15).

Diagram 3.7 Andel undersysselsatta som andel av sysselsatta, kvinnor och män i olika ålderskategorier, %, 2006–2012



Källa: Beräknat från SCB 2013g och SCB 2013a.

¹⁴ SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU) har nu utvecklat två nya mått för att belysa de deltidarbetslösa, dels Undersysselsatta som arbetar deltid och Deltidssysselsatta arbetsökande.

Andelen undersysselsatta har ökat bland unga kvinnor och män, liksom något bland män över 25 år, men inte förändrats just något för kvinnor över 25 år. År 2009 arbetade över 80 procent av de undersysselsatta kvinnorna någon form av deltid medan undersysselsatta män till över 40 procent arbetade heltid (SCB 2009, s. 13). En stor majoritet – omkring 80 procent – önskade öka sin arbetstid genom att arbeta fler timmar i nuvarande arbete. Det är inga stora skillnader mellan hur kvinnor och män önskade utöka sin arbetstid. Det outnyttjade arbetskraftsutbudet för undersysselsatta uppgick 2009 till 4,1 miljoner timmar per vecka vilket motsvarar 103 000 heltidsarbeten med 40 timmars arbetsvecka. Detta kan jämföras med de beräkningar som tidigare refererats till och som till exempel visar att finansdepartementets långsiktiga effekter på redan sysselsattas arbetsutbud uppgick till 13 000 helårsarbetskrafter för kvinnor och 5 000 för män.

Huruvida denna utveckling har något att göra med de reformer som genomförts för att öka sysselsättningen går inte heller att avgöra när det gäller undersysselsatta. Det kan också ha att göra med en lång trend där kvinnor länge har velat öka sina arbetstider, men eftersom yrken och sektorer där många kvinnor arbetar är organiserat efter att många arbetar deltid tar det tid att förändra strukturen. Att mäns undersysselsättning ökar kan ha att göra med att hjulen i ekonomin ännu inte har kommit igång ordentligt efter krisen 2008–2009. Men det kan också i detta fall ha att göra med jobbskatteavdraget och andra reformer på samma sätt som när det gäller arbetslösa medför att fler män och kvinnor är intresserade av att förlänga sina arbetstider eftersom det lönar sig mer i dag än före reformerna, men efterfrågan ökar inte i samma takt och därmed ökar undersysselsättningen.

3.6 Sammanfattning

Sedan 2006 har många reformer introducerats som syftar till att öka sysselsättning och arbetstider. De viktigaste åtgärderna är jobbskatteavdraget och förändringarna i arbetslöshet- och sjukförsäkringarna. Dessa åtgärder kan förväntas ha betydligt större betydelse för jämställdheten på arbetsmarknaden än jämställdhetspolitiken eftersom sysselsättningspolitiken omfattar betydligt mer resurser och påverkar i stort sett alla människor på ett eller annat sätt. Jobbskatteavdraget innebär att den relativa kostnaden för att vara arbets-

lös eller sjukskriven ökar, därtill kommer att villkoren i arbetslöshets- och sjukförsäkringarna har stramats upp. De ekonomiska incitamenten till arbete ökar och sysselsättningen och antalet arbetade timmar antas växa genom att fler deltar i arbetskraften, sökandet efter ett arbete bland de arbetslösa intensifieras och de redan sysselsatta arbetar fler timmar.

När det gäller andel sysselsatta och arbetslösa har ålder i dag större betydelse än kön och inom varje ålderskategori följer utvecklingen för kvinnor och män varandra relativt väl. Men inom varje ålderskategori är mäns sysselsättning högre än kvinnors utom bland de yngsta. Andelen arbetslösa är högre för män än för kvinnor oavsett ålder. Däremot när det gäller arbetstider har kön större betydelse än ålder. Den faktiska genomsnittliga arbetstiden är högre i samtliga tre ålderskategorier av män än i samtliga tre kategorier av kvinnor och kan i dag ses som den främsta markören för bristen på jämställdhet på arbetsmarknaden. Även när det gäller andel som arbetar övertid är andelen män högre än andelen kvinnor i samtliga ålderskategorier.

När det gäller de unga kvinnorna och männen har sysselsättningen minskat för båda könen, men mer för män än för kvinnor. Därtill kommer att arbetslösheten har ökat mer för män än för kvinnor. Arbetstiderna har inte förändrats, men andelen män som arbetar övertid har sjunkit. Andelen frånvarande bland de yngre har ökat bland kvinnor. Andelen undersysselsatta har ökat för båda könen. Situationen för de unga är således problematisk. Om man i detta fall kan tala om jämställdhet så har den försämrats eftersom mäns situation tycks ha försvagats ytterligare relativt kvinnors. Problematiskt för kvinnor är dock att frånvaron åter ökar, den höga andelen tidsbegränsat anställda och undersysselsatta.

Mellangruppen 25–54 år har klarat sig bättre. Sysselsättningen har inte förändrats särskilt mycket, arbetslösheten har dock ökat och den har ökat mer för män än för kvinnor. Arbetstiderna för män har inte förändrats, men ökat för kvinnor. Andelen män som arbetar övertid har minskat, men ökat för kvinnor. Undersysselsättningen har ökat något för män, men minskat för kvinnor. Sammantaget tycks jämställdheten ha ökat i denna kategori, framför allt kanske genom att kvinnors och mäns arbetstider närmar sig varandra, även om det är långt kvar till jämställdhet i det avseendet.

Den äldsta kategorin förefaller ha klarat sig bättre än de yngre. Sysselsättningen har ökat för män men också för kvinnor, men det gäller också arbetslösheten. Kvinnors arbetstider är längre i dag än

tidigare och fler arbetar övertid, för männen har inga förändringar skett. Andelen frånvarande har minskat för båda könen, men undersysselsättningen har ökat något. Särskilt bland männen tycks det vara företagen som fortsätter arbeta högt upp i åldrarna eller att det blivit vanligare att övergå till företagande i samband med att man uppnår pensionsåldern.

De beräkningar som gjorts angående jobbskatteavdragets effekter på sysselsättningen gör bedömningen att de är större för låginkomsttagare, och därmed också större för kvinnor än för män, större för unga än för äldre. Problemet är dock att om denna effekt på sysselsättningen uteblir innebär det att de som har relativt trygga anställningar har fått höjda arbetsinkomster genom jobbskatteavdraget, medan de som har svag förankring har drabbats av försämringar och på sikt möjligen en relativ minskning av kvinnors disponibla inkomst i jämförelse med mäns.

Det går inte att utifrån ovanstående dra slutsatsen att sysselsättningsåtgärderna har haft eller inte har haft någon betydelse för utvecklingen. De förändringar som skett mellan åren 2006 och 2012 har sannolikt främst varit ett resultat av först en konjunkturuppgång och sedan en nedgång snarare än regeringens åtgärder. Sysselsättningspolitiken antas stimulera arbetsutbudet genom att öka lönsamheten av att arbeta jämfört med att inte arbeta, vilket påverkar beslut om sysselsättning och arbetad tid, men det räcker inte med att individer vill öka sysselsättning och arbetstider, de måste också ha kompetens och arbetsförmåga nog för att kunna arbeta och framför allt måste det finnas en efterfrågan på arbetskraft. Därtill kommer att andra faktorer påverkar sysselsättningen, t.ex. trender som de yngres minskade sysselsättning och förlängda studietid, de äldres ökade sysselsättning och längre livslängd och bättre hälsa och kvinnors ökade och mäns minskade arbetstider som ett resultat av kvinnors allt högre utbildningsnivå och, framför allt kvinnors, krav på ökad jämställdhet.

Referenser

- Aaberge, R. & Flood, L. (2008). *Evaluation of an in-work tax credit reform in Sweden: effects on labor supply and welfare participation of single mothers*. IZA discussion paper 3736.
<http://ftp.iza.org/dp3736.pdf>.
- Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2008). Jobbavdragets effekter på invandrarkvinnors arbetsutbud. *Ekonomisk Debatt*, vol. 36, ss. 33–42. <http://www.nationalekonomi.se/node/573>.
- Andrén, T. (2011). *Kvinnors och mäns arbetsutbudspreferenser: analys med en strukturell diskret arbetsutbudsmodell*. Stockholm: Konjunkturinstitutet.
<http://www.konj.se/download/18.27d31c1d12f067ae3ae80004440/Specialstudie+nr+24.pdf>.
- Benmarker, H., Carling, K. & Holmlund, B. (2005). *Leder höjd a-kassa till längre arbetslöshetstider? En studie av de svenska förändringarna 2001–2002*. IFAU Rapport 2005:16. Uppsala: IFAU. <http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2005/r05-16.pdf>.
- Benmarker, H., Calmfors, L. & Larsson Seim, A. (2013). *Jobbskatteavdrag, arbetslöshetsersättning och löner*. Uppsala: IFAU. <http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2013/r-2013-10-Jobbskatteavdrag-arbetsloshetsersattning-och-loner.pdf>
- Bettio F., Corsi, M., Lyberaki, A., Samek Lodovici, M. & Verashchagina, A. (2012). *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies*. Bryssel: European Commission.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf
- Carling, K., Holmlund, B. & Vejsiu, A. (2001). Do benefit cuts boost job finding? Swedish evidence from the 1990s. *The Economic Journal* 111, ss. 766–90.
<http://www.ifau.se/sv/Forskning/Publikationer/Working-papers/1998-1999/Do-benefit-cuts-boost-job-findings-Swedish-evidence-from-the-1990s/>.
- Edmark, K., Liang, C., Mörk, E. & Selin H. (2012). *Jobbskatteavdraget*. Rapport 2012:2. Uppsala: IFAU.
<http://www.ifau.se/sv/Forskning/Publikationer/Rapporter/2012/Jobbskatteavdraget/>.

- Ek, S. & Holmlund, B. (2011). *Deltidsarbetslöshet och arbetslöshetsförsäkring i Sverige*. Bilaga 10 till LU2011. Stockholm: Finansdepartementet.
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/91/16/8572fe2b.pdf>
- Ekonomifakta (2013). *Jobbskatteavdraget*.
<http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Skatter/Skatt-pa-arbete/Jobbskatteavdraget/>.
- Finansdepartementet (2011). *Hur ska utvecklingen av arbetsmarknadens funktionssätt bedömas?* Stockholm.
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/16/63/42/1482ff84.pdf>
- Finansdepartementet (2013). *Statligt stöd vid korttidsarbete. Lagrådsremiss*. Stockholm.
<http://www.regeringen.se/sb/d/16887/a/211843>.
- Finanspolitiska rådet (2008). *Svensk finanspolitik. Finanspolitiska rådets rapport 2008*. Stockholm.
<http://fpr.sv.internetborder.se/download/18.cd1771b11927f1f0c6800085452/1377195308388/Svensk+finanspolitik+2008.pdf>.
- Finanspolitiska rådet (2009). *Svensk finanspolitik. Finanspolitiska rådets rapport 2009*. Stockholm.
<http://fpr.sv.internetborder.se/download/18.1166db0f120540fe049800031620/1377195308284/Svensk+finanspolitik+2009.pdf>
- Finanspolitiska rådet (2010). *Svensk finanspolitik. Finanspolitiska rådets rapport 2010*. Stockholm.
<http://fpr.sv.internetborder.se/download/18.6c09f59d1287ef288f9800067863/1377195308090/Svensk+Finanspolitik+2010.pdf>
- Finanspolitiska rådet (2011). *Svensk finanspolitik. Finanspolitiska rådets rapport 2011*. Stockholm.
<http://fpr.sv.internetborder.se/download/18.34d8785812fd178ec9480004274/1377195307939/Svensk+finanspolitik+2011.pdf>
- Finanspolitiska rådet (2013). *Svensk finanspolitik. Finanspolitiska rådets rapport 2013*. Stockholm.
<http://fpr.sv.internetborder.se/download/18.11165b2c13cf48416debd67/1377195307639/Svensk+finanspolitik+2013.pdf>.
- Flood, L. (2010). *En skattepolitik för både innan- och utanförskapet*. Stockholm: SNS Förlag.
- Forslund, A. (2008). *Den svenska jämviktsarbetslösheten: en översikt*. Uppsala: IFAU.

- <http://www.finanspolitiskaradet.se/download/18.cd1771b11927f1f0c6800085512/Forslund.pdf>.
- Fredriksson, K. (2010). Pappor jobbar mest av alla. *Välfärd*, Nr 2. Stockholm: SCB.
<http://www.scb.se/Pages/Article.aspx?id=332715>.
- Försäkringskassan (2013a). *Socialförsäkringen i siffror*. Stockholm.
http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/08f56766-8965-420e-bec7-c1315d56fda7/socialforsakringen_i_siffror_2013.pdf?MOD=AJPERES.
- Försäkringskassan (2013b) *Föräldrapenning. Antal mottagare och dagar efter omfattning*. Databas. Stockholm.
- Hägglund, P. & Skogman Thoursie, P. (2010). *De senaste reformerna inom sjukförsäkringen: En diskussion om deras förväntade effekter*. Rapport till Finanspolitiska rådet 2010/5. Stockholm: Finanspolitiska rådet.
http://fpr.sv.internetborder.se/download/18.6c09f59d1287ef288f9800077953/1377195289577/100527_5_H%C3%A4gglund_Skogman_Thoursie.pdf.
- IAF (2008). *Effekterna av förhöjda finansieringsavgiften*. Stockholm.
<http://www.iaf.se/Tillsyn-Uppfoljning/Arkiv-for-granskningsresultat/Granskningsresultat-2008/Effekterna-av-den-forhojda-finansieringsavgiften/>.
- IAF (2009). *Arbetsökande med och utan arbetslöshetsersättning*. Stockholm. <http://www.iaf.se/Tillsyn-Uppfoljning/Arkiv-for-granskningsresultat/Granskningsresultat-2009/Arbetsokande-med-och-utan-arbetsloshetsersattning/>.
- IAF (2013). *Antalet som fått arbetslöshetsersättning*. Ersättningsstagare. Databas. Stockholm.
<http://www.iaf.se/Statistik/Statistikdatabasen/Antalet-personer-som-fatt-arbetsloshetsersattning---Ersattningstagare/>.
- Kjellberg, A. (uppdaterad 10 september 2013). *Växande avgiftsskillnader i a-kassan – ökad social polarisering*. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2010:2. Lund: Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1473727&fileOId=1486417>.

- Kolm, A-S. & Tonin, M. (2010). *In-work benefits in search equilibrium*. Working Paper (reviderad version) Stockholm: Institutionen för nationalekonomi, Stockholms universitet.
<http://people.su.se/~akolm/in-work.pdf>.
- Konjunkturinstitutet (2007a). *Konjunkturläget augusti 2007*. Stockholm.
http://www.konj.se/download/18.6a90e2ce13e070b080d1ae3/Konjunkturl%C3%A4get_Augusti_2007.pdf.
- Konjunkturinstitutet (2007b). *Yttrande om promemorian "Ett förstärkt jobbskatteavdrag"*. Stockholm.
<http://www.konj.se/download/18.53d8233f128413358ef80004845/2009-10-01+Ett+f%C3%B6rst%C3%A4rkt+jobbskatteavdrag.pdf>.
- Konjunkturinstitutet (2008a). *Konjunkturläget januari 2008*. Stockholm.
http://www.konj.se/download/18.6a90e2ce13e070b080d1ad6/Konjunkturl%C3%A4get_Januari_2008.pdf.
- Konjunkturinstitutet (2008b). *Yttrande om promemorian "Sänkt skatt på förvärvsinkomster"*. Stockholm.
<http://www.konj.se/download/18.70c52033121865b13988000100582/2008-08-15+S%C3%A4nkt+skatt+p%C3%A5+f%C3%B6rv%C3%A4rvsinkomster+%28Fi2008%2F3981%29.pdf>.
- Larsson, M. (2010). *Arbetstider år 2009: heltids- och deltidsarbete, vanligen arbetad tid och arbetstidens förläggning efter klass och kön år 1990–2009*. Stockholm: LO.
- Laun, L. (2012). *Om förhöjt jobbskatteavdrag och sänkta arbetsgivaravgifter för äldre*. Uppsala: IFAU.
<http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2012/r-2012-16-Om-forhojt-jobbskatteavdrag-och-sankta-arbetsgivaravgifter-for-aldre.pdf>.
- Lundgren S. (red.). L. Behrenz, H. Edqvist och L. Flood (2008), *Vägar till full sysselsättning, Konjunkturrådets rapport 2008*. Stockholm: SNS Förlag.
- Långtidsutredningen LU 2011 (2011). *Huvudbetänkande*. SOU 2011:11. Stockholm.
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/16/02/48/0e37f98b.pdf>

- Milosevic, V. (2013). *Hög andel företagare i pensionsåldern*. Stockholm: SCB.
<http://www.scb.se/Pages/Article.aspx?id=357847>.
- Nyberg, A. (2003). *Deltidsarbete och deltidslöshet – en uppföljning av DELTA-utredningen (SOU 1999:27)*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Nyberg, A. (2014). Women and men's employment in the recessions of the 1990s and 2000s in Sweden. *Revue de l'OFCE/ Debates and policies*, 133.
- Näsén, K. (2012). Arbetade timmar: Gapet minskar mellan pappor och mammor. *Välfärd* nr 4. Stockholm: SCB.
<http://www.scb.se/Pages/Article.aspx?id=344597>.
- Pirttilä, J. & Selin, H. (2011). *Skattepolitik och sysselsättning: Hur väl fungerar det svenska systemet? Bilaga 12 till LU 2011*. Stockholm.
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/91/16/9a419133.pdf>
- Prop. 2006/07:1 *Budgetpropositionen för 2007. Förslag till statsbudget för 2007, inklusive finansplan*.
<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/69626>.
- Prop. 2008/09:1 *Budgetpropositionen för 2009. Förslag till statsbudget för 2009, finansplan och skattefrågor m.m.*
<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/111679>.
- Prop. 2009/10:1 *Bilaga 5 Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män*.
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/17/16/2178a032.pdf>
- Prop. 2010/11:1 *Bilaga 3 Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män*.
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/33/07/f4a295fe.pdf>.
- Prop. 2011/12:1 *Bilaga 3 Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män*.
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/17/55/29/06d64d4f.pdf>
- Prop. 2011/12:100 *2012 års ekonomiska vårproposition*.
<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/190529>.
- Prop. 2011/12:100 *Bilaga 5 Utvärdering av jobbskatteavdraget*.
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/19/05/29/68f0ca20.pdf>.
- Prop. 2012/13:1 *Förslag till statens budget för 2013, finansplan och skattefrågor*. <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/199189>.

- Prop. 2012/13:1 *Bilaga 4 Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.*
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/19/91/89/473070ee.pdf>
- Prop. 2012/13:100 *Kapitel 10 En uppföljning av sysselsättningspolitiken.*
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/21/43/66/1c880098.pdf>
- Prop. 2013/14:1 *Förslag till statens budget för 2014, finansplan och skattefrågor.*
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/22/37/09/d602dd5b.pdf>
- Prop. 2013/14:1 *Utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet.*
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/22/37/09/a1839207.pdf>
- Prop. 2013/14:1 *Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv.*
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/22/37/09/e0708c49.pdf>
- Prop. 2013/14:1 *Bilaga 3 Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.*
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/22/37/09/c4d88fcf.pdf>
- Riksrevisionen (2009). *Jobbskatteavdraget*. Stockholm.
http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/1652/RiR_2009_20.pdf
- Sacklén, H. (2009). *Arbetsutbudseffekter av reformer på inkomstskatteområdet 2007–2009*. Rapport 2009:1. Stockholm: Finansdepartementet.
- SCB (2009). *Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15–74 år, AKU 4:e kvartalet 2009. Tema – Undersysselsatta*. Statistiska meddelanden AM 11SM 1001.
http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2009K04/AM0401_2009K04_SM_AM11SM1001.pdf
- SCB (2013a). *databas Befolkning 15–74 år (AKU), 1000-tal efter kön, ålder, arbetskraftstillhörighet och tid*. Stockholm.
http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD_TablePresentation___340486.aspx?layout=tableViewLayout1&rxid=6c8f8979-28e8-410f-99f5-c90e6db192c8
- SCB (2013b). *Ungdomars arbetsmarknadssituation – en europeisk jämförelse. SOS Statistiska meddelanden AM 110 SM 1302*. Stockholm.
http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2013K01x/AM0401_2013K01x_SM_AM110SM1302.pdf

- SCB (2013c). *Arbetskraftsundersökningarna (AKU) SCB*. Stockholm.
http://www.scb.se/Pages/ThematicAreaTableAndChart___355164.aspx.
- SCB (2013d). *Sysselsatta 15–74 år (AKU), 1000-tal efter kön, ålder, anknytningsgrad till arbetsmarknaden och tid*. Stockholm.
http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD_SelectVariables___340487.aspx?px_tableid=ssd_extern%3aNAKUSyssselAnkAr&rxid=371afb20-7128-4015-a951-9a8c4b325494
- SCB (2013e). *Orsak till deltidarbete*. Stockholm.
http://www.scb.se/Pages/ThematicAreaTableAndChart___355164.aspx.
- SCB (2013f). *databas Medelarbetstid (faktisk) per vecka för sysselsatta 15–74 år (AKU), timmar efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden, kön och ålder*. Stockholm.
http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD_SelectVariables___340487.aspx?px_tableid=ssd_extern%3aNAKUfaktMedArbArbAr&rxid=f532a2d9-4cb3-4bc3-8725-452b262bbf73.
- SCB (2013g). *databas Antal personer 15–74 år (AKU), 1000-tal efter outnyttjat arbetsutbud, kön, ålder och tid*. Stockholm.
http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD_TablePresentation___340486.aspx?layout=tableViewLayout1&rxid=c43b4585-9e76-44b4-8ff0-dab675338840
- SCB (2013h). *databas Frånvarande från arbetet/frånvarotimmar 15–74 år under referensveckan (AKU) efter frånvaroorsak, kön och ålder*. Stockholm.
http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD_SelectVariables___340487.aspx?px_tableid=ssd_extern%3aNAKUFranvOrsakAr&rxid=4bce2788-58f5-407c-a2bf-8ab43efa9205.
- Sjögren Lindquist, G. & Wadensjö, E. (2009). *Arbetsmarknaden för de äldre. Rapport till finanspolitiska rådet 2009/7*. Stockholm: Finanspolitiska rådet.
<http://fpr.sv.internetborder.se/download/18.1166db0f120540fe0498000209111/1377195288279/090609+Sj%C3%B6gren+Wadensj%C3%B6.pdf>.
- Skedinger, P. (2012). *Effects of Payroll Tax Cuts for Young Workers: Evidence from Swedish Retail* (preliminary 16 May 2012). Stockholm: Research Institute of Industrial Economics (IFN).

- Skr. 2011/12:3 *Jämställdhetspolitikens inriktning 2011–2014*. Stockholm.
<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/176271>.
- Skr. 2011/12:174 *Slutredovisning av regeringens särskilda jämställdhets­satsning 2007–2010*. Stockholm.
<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/199641>.
- SOU 2012:28 *Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre*. Stockholm.
<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/190990>.
- Statskontoret (2008). *Promemorian Sänkt skatt på förvärvsinkomster. Remissvar*. Stockholm.
<http://www.statskontoret.se/upload/Remissvar/2008/2008148.pdf>.
- Statskontoret (2009). *Promemorian Ett förstärkt jobbskatteavdrag. Remissvar*. Stockholm.
<http://www.statskontoret.se/upload/Remissvar/2009/2009195.pdf>.
- Statskontoret (2011). *Promemoria Vissa skattefrågor inför budgetpropositionen för 2012. Remissvar*. Stockholm.
<http://www.statskontoret.se/upload/Remissvar/2011/201198.pdf>.
- Waldenström, D. (2012). *Regeringen och ojämlikheten: En granskning av budgetens fördelningspolitiska redogörelser 1992–2011*. Rapport till finanspolitiska rådet 2012/6. Stockholm: Finanspolitiska rådet.
<http://fpr.sv.internetborder.se/download/18.6f0598d1373db0746a11a/1377195303281/Underlagsrapport+6+2012+Waldenstr%C3%B6m.pdf>

Bilaga

Tabell 1 Effekter av regeringens politik på lång sikt, 2006–2014

	Årsarbetskraft*	Sysselsatta**	Arbetslöshet***
Jobbskatteavdrag 1–4	120 000	106 000	-0,6
Jobbskatteavdrag 5	16 000	13 000	-0,1
Förhöjt jobbskatteavdrag för äldre	6 000	10 000	0,0
Arbetslöshetsförsäkring	39 000	45 000	-0,7
Hus-avdraget	27 000	25 000	-0,3
Sjukförsäkring	19 000	16 000	0,5
Sänkta socialavgifter	18 000	20 000	-0,3
Skiktgräns	17 000	0	0,0
Arbetsmarknadspolitik	11 000	13 000	-0,2
Sänkt tjänstemoms	6 000	4 000	-0,1
Höjt bostadsbidrag****	-2 000	-2 000	0,0
Summa strukturformer	279 000	250 000	-1,8

* Antal arbetade timmar omräknat till årsarbetskrafter. En årsarbetskraft motsvarar 1 800 timmar.

** Antal personer i åldersgruppen 15–74 år

*** Förändring i procentenheter

**** Effekten av tidigare reformer av ekonomiskt bistånd och av höjt bostadsbidrag bedöms sammantaget netto ha små effekter på den varaktiga sysselsättningen.

Källa: Prop. 2013/14:1 Tabell 1.9, s. 51.

4. Jämställd organisering av arbetslivet – strukturer och processer

Ulla Eriksson-Zetterquist

Frågan för detta kapitel är hur jämställdhet organiseras i arbetslivet. Ett övergripande svar är att det sker i samverkan mellan en rad olika aktörer: arbetsgivarna, de enskilda arbetstagarna, fackföreningar, arbetsgivarföreningar, som samverkar med politiska ambitioner för jämställdhets- respektive arbetsmarknadspolitik. Inom varje arbetsplats möts dessa aktörer och här kommer aktörer som styrelse, ledning, personalstab, mellanchefer, enskilda anställda, rekryteringsfirmor, fackliga representanter, externa konsulter, kunder, uppdragsgivare och andra intressenter att tillsammans på olika sätt påverka hur jämställdhet organiseras lokalt. Det övergripande svaret är således tämligen enkelt att skissa fram, men det ger få svar på varför det ser ut som det gör. Inom ramen för min forskning har jag haft förmånen att mer i detalj undersöka hur arbetet organiseras, till exempel ur ett jämställdhetsperspektiv.

Sedan 1950-talets början har svenskt arbetsliv varit föremål för upprepade projekt som syftat till att öka jämställdheten på arbetsmarknaden. Inledningsvis var de främst drivna av svensk jämställdhetspolitik (Norrbín och Olsson, 2010), men i och med utvecklingen inom EU har även en rad EU-finansierade satsningar ägt rum (Isaksson, 2010). En utgångspunkt i dessa satsningar är att man vill försöka i första hand ändra de strukturella förutsättningarna som påverkar kvinnors och mäns arbetsliv, eftersom man anser att situationen är mer komplicerad än att enbart vara en orsak av enskilda personers val och attityder (SOU 2004:43). Förändring av strukturer innebär därmed en dubbel ambition, då förändring av strukturer även innebär att enskilda personer måste få vägledning hur de ska agera för att verka och upprätthålla dessa.

Trots dessa upprepade satsningar – och trots att Sverige internationellt sett gärna lyfts fram som ett världsledande exempel vad gäller kvinnors och mäns lika villkor – innebär den svenska arbetsmarknaden att kvinnor och män har olika förutsättningar. Exempel på det är den könssegregerade arbetsmarknaden, de ihärdiga löneskillnader mellan kvinnor och män, och att kvinnor och män gör karriär på olika sätt, vilket bland annat visar sig i att de mest inflytelserika chefspositionerna innehas av män (se till exempel SOU 2005:93). Samtidigt genomförs en rad projekt för att förändra

denna situation, varav några är synnerligen framgångsrika vad gäller att ändra arbetsplatsernas könsstrukturer.

I det här kapitlet kommer jag att diskutera hur jämställdhet organiseras i arbetslivet med utgångspunkt i hur genus och kön uttrycks i formella och informella struktur. Inledningsvis diskuterar jag vad som avses med formella och informella strukturer i organisationsperspektiv och hur processer i organisering upprätthåller dessa. Därefter beskrivs samtida strukturer på vår arbetsmarknad med grund i aktuell forskning. Med grund i en studie där vi undersökt hur dessa formella och informella strukturer tar sig uttryck i organisering av jämställdhet, kommer jag att mer ingående diskutera varför ojämställdhet kvarstår på arbetsmarknaden. Avslutningsvis kommer jag att skissa på hur den ojämställda arbetsmarknaden kan förändras.

4.1 Vad avses med organisering

Inom ämnet organisationsteori studeras allt från organisationer till organisering, informella och formella strukturer med mera. Eftersom detta område bildar bakgrund till diskussionen av arbetets organisering är några inledande kommentarer kring detta på sin plats. Sedan slutet av 1960-talet särskiljer man mellan organisationer – strukturen för att göra saker – och organisering – processerna som om de upprepas kan leda till att strukturer etableras (Weick, 1969). Formella organisationer är tänkta att omfatta ordning, rationalitet, kontroll och inte minst förutsägbarhet. De avser relativt långvariga, formella strukturer som ger stöd för hur man ska handla, till exempel genom att skapa mönster för vad som ska uppmärksammas, vad som ska informeras om, hur auktoritet förmedlas, vem som har vilket ansvar, vad som anses vara resurser och vem som ska ha access till vad. De omfattar ekonomiska, politiska och sociala system vilka innefattar teknik och sätt att förstå saker och även föreskriva sätt att handla på. En typisk egenskap är hierarkier, det vill säga systemet där överordnade kan – inom givna ramar – berätta vad underordnade ska göra (Cohen, March & Olsen, 2012). Omgivningen förväntar sig även att formella organisationer ska vara väl sammanhängande och gärna med tydliga mål.

På 1930-talet började även forskare att finna att organisationer bestod av två system: det formella och det informella. Medan det formella står för organisationsschema, struktur för beslutsfattande,

ansvarsfördelning och kommunikationsvägar står det informella för normer och värderingar, informella kommunikationsvägar, kort sagt det som oljar hjulen i det formella systemet och gör att organiseringen fungerar (Barnard, 1938; Meyer och Rowan, 1977). Medan kvantitativa uppgifter kan visa hur den formella strukturen ser ut, till exempel ur ett jämställdhetsperspektiv, genom att berätta hur många män och kvinnor som finns på ledande nivåer och i beslutande organ, behövs ofta andra metodgångar för att följa det som sker inom den informella strukturen. För att få insikter i hur diskussioner äger rum, om kvinnor och män deltar på lika villkor, om olika aspekter av genus belyses och hur beslut fattas, är det utmärkt om forskaren får vara med i dessa möten. En sådan kombination av metoder kan till exempel visa att även om det är jämställt vad gäller numerär i beslutande grupper, är det inte nödvändigtvis så att besluten kommer att beakta genus- eller andra aspekter som gör lösningen bra för olika användare. Ett beslut att bygga en gångtunnel under en väg, kanske inte nödvändigtvis kompletteras med god access för fotgängare och funktionsnedsatta, och inte heller med den belysning som många kvinnor vill ha för att känna sig säkra när de går ut på kvällen (Wittbom, 2009).

Ytterligare en aspekt på jämställdhet i organisering är hur förändringar äger rum. Om antalet kvinnor i ledningen ska öka, eller om beslutsfattande grupper ska bestå av lika många kvinnor och män, eller om kriterier för karriär ska utformas på nya sätt för att bättre fånga upp kompetenser hos både kvinnor och män, handlar det om att genomföra en organisationsförändring. Det klassiska sättet att genomföra en organisationsförändring – så kallad top-down – förändring – innebär att chefen på goda grunder fattar ett rationellt beslut som sedan genomförs i hela organisationen (Dawson, 1994). Tanken är att om chefen bestämmer att det ska vara fler kvinnor i ledningen så blir det så. Skulle då svaret på vår ojämställda arbetsmarknad bestå av en mängd ovilliga VD:ar? Både forskning och en snabb genomläsning av de stora dagstidningarna visar att så inte är fallet. Snarare verkar VD:ar vilja ha fram fler kvinnliga chefer och verkar även arbeta aktivt i den riktningen. Problemet verkar uppstå när chefens rationellt grundade beslut möter andra delar i organisatoriska hierarkier, där mellanchefer, personalstab och inte minst informella strukturer, om än inte direkt motverkar, så inte heller kommer att arbeta för förändringen (Eriksson-Zetterquist & Renemark, 2011). Organisationsförändringar kan även drivas underifrån, där kravet och önskemålet om

förändring kommer bottom-up (Dawson, 1994). I jämställdhetsperspektiv skulle det till exempel innebära att man genom att främst anställa kvinnliga medarbetare till en organisation kan möjliggöra ett ökat antal kvinnliga chefer över tid. Denna typ av utveckling återfinns i dag främst inom organisationer som verkar inom offentlig sektor, som skolan, svenska kyrkan och universitetet för att nämna några där antalet kvinnliga chefer ökar.

Ett problem med dessa typer av förändringar är att om de genomförs så kommer de i första hand att påverka organisationens formella struktur. Om det blir ett ökat antal kvinnor på ledande positioner så betyder inte det med nödvändighet att organisationen i sig blir mer jämställd. Svårigheter för kvinnor att göra karriär, påverka beslut, löneskillnader, eller en arbetsplats som på andra sätt omöjliggör för ”kvinnor och män att kombinera föräldraskap och arbetsliv på lika villkor” (som det lyder i jämställdhetslagstiftningen), kan fortfarande kvarstå. För att få insikter om vad som sker inom den informella strukturen behövs andra perspektiv på organisationsförändringar.

Ett sådant alternativ är ”förändring sett som översättning”, vilket utvecklats av Czarniawska och Sevón (1996). Med ”översättning” betonas den process i vilken idéer om organisering reser omkring globalt, med jämna mellanrum blir trendiga, och då kommer att bli attraktiva för organisationerna. En sådan idé kan vara ”jämställdhet”. Med jämna mellanrum blir det angeläget för många organisationer att visa att de är trendiga i detta avseende. Idén om jämställdhet är när den granskas tämligen vag – det föreskrivs till exempel i offentliga dokument att jämställda arbetsplatser har en 40–60-fördelning av män och kvinnor på alla nivåer. Fördelen med en vag idé är att den lätt kan fyllas med nytt innehåll: till exempel ”-för att få in fler kvinnor på ledande positioner måste fler kvinnor läsa teknik på gymnasiet/universitetet”, alternativt ”-för att bättre tillgodose kundernas behov behöver vi ha fler kvinnliga representanter i våra ledningsgrupper”. En vag idé kan lätt ”översättas”, det vill säga både i språklig och i rumslig mening flyttas över till ett nytt sammanhang. Själva idén kan inte flytta över av sig själv utan den måste först göras om till något materiellt – ett förslag, en powerpointpresentation, eller en broschyr där den finns nedtecknad. För att fungera där måste den göras till något som innebär att aktörer i det nya sammanhanget använder idén. Det kan vara att idén om karriärvägar för både kvinnor och män, anpassas till det lokala sammanhanget genom en konkret handlingsplan för

hur man ska arbeta med dessa karriärvägar. En plan är dock bara en plan som inte gör att idén får genomslag i praktiken. Om idén där-
emot börjar översättas till konkreta handlingar, det vill säga hur
praktiker där man på nya mer jämställda sätt arbetar med föränd-
rade karriärvägar, då har idén börjat översättas i praktik. För att
idén ska bli en del av organiseringen krävs ytterligare två steg, dels
att fler börjar använda sig av samma praktiker, dels att dessa prakti-
ker blir så självklara att de blir för-givet-tagna och något som man
gör utan att tänka på det i allt för hög utsträckning, än mindre
ifrågasätta det. När en idé gått igenom dessa olika steg – genom att
omformas till ett objekt av något slag har den flyttats över i ett nytt
sammanhang, modifierats för att passa i det nya lokala, översatts i
konkreta handlingar, som sprids till fler och dessutom tas för givna
– då har förändringen institutionaliserats och blivit en del av både
den formella och den informella strukturen i organisationen.

Den här modellen för förändring går under beteckningen ”över-
sättningsmodellen” (Czarniawska och Sevón, 1996) och är resulta-
tet av skandinavisk forskning kring reformer i offentlig sektor och
studier av innovationer och kunskapsutveckling inom området
aktör-nätverk-teori. Medan den skandinaviska forskningen visat att
reformer sällan får genomslag i de informella strukturerna och ofta
upprepas, belyser studier inom aktör-nätverk-teori hur både
mänskliga och materiella aktörer samverkar för att bygga upp sta-
bila och hållbara nätverk. Enligt det här perspektivet har en föränd-
ring lyckats när ett nätverk blir stabilt och hållbart över tid. Efter-
som översättningsmodellen innefattar både de formella och infor-
mella strukturer som krävs för att undersöka i vilken utsträckning
förändring av jämställdhet får genomslag, är den även bra för att
undersöka förändringar av jämställdhet i arbetslivets praktik. Här
kommer den att användas som bakgrund för fortsatt genomgång av
hur jämställdhet organiseras på våra arbetsplatser. I följande avsnitt
ger först en översiktlig bild av formell organisering av jämställdhet,
därefter mer inblickar i de mer informella delarna.

4.2 Strukturer på arbetsmarknaden

Som nämndes inledningsvis är svenska arbetsplatser trots Sveriges
goda rykte som framgångsrik nation sett ur perspektivet jämställd-
het, präglade av kön. Det innebär i korthet att arbetsuppgifter,
hierarkier, lönesättning, chefsuppsdrag låter sig sorteras efter kvin-

nor och män – eller med andra ord svensk arbetsmarknad är köns-segregerad (Acker, 1992; SOU 2004:43). På många arbetsplatser arbetar män med en sak och kvinnor med en annan, även trots goda ambitioner att förändra situationen. LKAB:s gruva för malmbrytning är ett sådant exempel där man strävar efter att få fler kvinnor att arbeta med arbetsuppgifter som betecknas som lämpliga för män (Andersson, 2012). Ett mycket tydligt exempel är fördelningen av antalet chefer i privat sektor, där män 2011 innehade 72 procent av chefspositionerna, och kvinnor 28 procent. Siffrorna för offentlig sektor var 64 procent kvinnor och 36 procent män. Bland styrelseledamöter i börsföretag juni 2012 fanns 23 procent kvinnor, fyra procent av styrelseordföranden och fem procent av vd:arna var kvinnor (På tal om kvinnor och män. Lathund för jämställdhet, 2012). Här visar även studier av hur ledarskap fortsätter att konstrueras enligt mansdominerande normer även om dessa normer inte finner motsvarighet i den vardagliga praktiken av ledarskap (Fogelberg Eriksson, 2005; Crevani, 2012). Även på kvinnodominerade arbetsplatser är de högsta cheferna oftast män, även om Sveriges regering och Riksdag utgör ett undantag där varannanprincipen har fått genomslag genom systemet omväxlande män och kvinnor på valsedlarna. Där har man en förhållandevis jämn fördelning med en situation där kvinnor efter valet 2010 innehade 45 procent av de mest inflytelserika positionerna inom svensk politik medan män innehar 55 procent (På tal om kvinnor och män. Lathund för jämställdhet, 2012).

Samtidigt ska det påtalas att de upprepade programmen och projekten som verkat för ökad jämställdhet har haft relativt stort genomslag. I en offentlig utredning från 2004 konstaterade utredaren Åsa Löfström: ”.. att könsuppdelningen på arbetsmarknaden har minskat under nittioalet. Det handlar inte om någon dramatisk minskning men genom att kvinnor fortsatt bredda sina yrkesval har en fortsatt könsintegrering kunnat ske. Männens inbrytningar på kvinnodominerade områden har varit färre.” (SOU 2004:43, s. 15) Framför allt var det kvinnors utbildnings- och yrkesval som står bakom dessa tecken på integrering. Pojkar och män är fortsatt ointresserade av kvinnodominerade yrken, det vill säga arbetsuppgifter inom vård och omsorg (SOU 2004:43). Förutom högre utbildningsnivå bland kvinnor, har de även kommit att delta i högre utsträckning på arbetsmarknaden, samtidigt som deltidsarbete bland kvinnor har minskat. En högre representation i utbildningssammanhang och på arbetsmarknaden ger dock inte motsvarande effekt i

lönekuvertet – kvinnor får fortfarande sämre avkastning jämfört med män när det kommer till deras investeringar i arbetslivet (SOU 2005:56). Upprepade studier visar också att löneskillnaderna består, där till exempel medianinkomsten för kvinnor och män skiljer sig markant över hela livet (På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet, 2012). Våren 2013 gjorde till exempel fackförbundet Civilekonomerna en studie som visade att kvinnliga ekonomer med högskoleutbildning kan räkna med att tjäna betydligt mindre än sina manliga kollegor med samma arbetsuppgifter. Tre år efter examen tjänade 66 procent av manliga civilekonomer mer än 30 000 kronor per månad, medan 42 procent av kvinnorna hade mer än 30 000 kronor per månad. 30 procent av männen tjänade mer än 40 000 kronor per månad medan enbart 9 procent av kvinnorna hade uppnått den lönen tre år efter examen. Man fann att kvinnor var överrepresenterade bland lägre chefspositioner och bland de högsta cheferna vilket är VD och GD var nästan 80 procent män. Utslaget på ett arbetsliv blir siffrorna ännu mer tydliga (Civilekonomerna, 2013). En studie av civilekonomers lön över en livsperiod genomförd av SCB 2009 visade att i privat sektor hade kvinnor 72 procent av männens livslön, i offentlig sektor hade kvinnor något bättre och nådde då 84 procent av männens livslön.

Relateras detta till mer övergripande frågor om jämställdhet i organisering kan man notera olika delar. Kraven på kvinnor och män för att göra karriär skiljer sig åt. Kvinnor måste till exempel på ett mycket tydligt och uttalat sätt göra sig tillgänglig för karriär, visa på att de kan bryta mot andra normer kring föräldraskap som kräver att man är ständigt tillgänglig, eller jobbar deltid för att kunna hämta tidigt (Eriksson, 2000). De måste även visa att de kan bryta mot andra genusnormer, som till exempel att utföra arbetsuppgifter som setts som lämpliga för främst män att utföra (jmf Andersson, 2012).

Detta relaterar även till frågor om inflytande och chefskap. Jämfört med andra medarbetare har chefer ett särskilt inflytande på sin arbetssituation. Samtidigt ska man notera att en position som chef är än mer kontrollerad i så många andra aspekter. Inflytande är således relaterat till frågor om hierarki. Längst ned i organisationerna har medarbetarna ett begränsat inflytande på sin arbetssituation och begränsad autonomi i relation till sin arbetsgivare (Acker och Van Houten, 1974, Knocke, 1986). Ofta återfinns kvinnor på dessa positioner, till exempel som lokalvårdare. Eftersom medlemmar i denna arbetsgrupp dessutom ofta har utländsk bak-

grund och ibland begränsade språkkunskaper inskränks deras möjligheter till inflytande och möjlighet att påverka sin arbetssituation ytterligare. Möjligen kan situationen för den högst ansvarige chefen som övervakas av medarbetare, media och andra externa intressenter dygnet runt på det viset jämföras med situationen för de som med begränsade språkkunskaper befinner sig i längst ned i organisationen. Skillnaden blir att chefen de facto har mer inflytande på sin egen situation, ett annat löneläge och möjligen också fler alternativa arbetsval att göra.

Uppmärksammandet av denna situation har lett till politiska propositioner med mål som ”Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.” (SOU 2005:66, s. 26). Ett annat exempel på förändring av jämställdhet i arbetslivet är utvecklingen i, och efter, de olika jämställdhetsåtgärder som genomförts. Även om åtgärder eller program kring jämställdhet vid en första utvärdering kan verka ha uppnått främst kunskapsspridning och färre resultat på individnivå (se till exempel Hagberg, Nyberg, Sundin 1992; 1995), visar studier av åtgärder långsiktiga effekter på att de bidragit till förändringar av hur jämställdhet organiseras över tid (Antonsson, 2006; Winlund, 2006). Ett mer detaljerat exempel på hur de informella delarna av organisering påverkas följer nedan.

4.3 Att förändra jämställdhet

I en studie av hur förändringar av jämställdhet görs hållbara studerades dels Samverkansprogrammet som pågick 1991 till 1995, dels Women-to-the-top, som pågick 2003 och 2005. Båda programmen var föremål för uppföljande studier. Genom att jämföra åtgärder i respektive program är det möjligt att följa och jämföra förändringar av jämställdhet över tid. Jämförelsen analyseras med utgångspunkt i översättningsmodellen som presenterats ovan.

Samverkansprogrammet:

Programmet kvinnor och män i samverkan pågick mellan 1991 till 1995 och utvärderades av Jan-Erik Hagberg, Anita Nyberg och Elisabeth Sundin (1995). Bakgrunden till den åtgärden var regeringens utvärdering av jämställdhetslagens effekter, tio år efter den börjat gälla. Eftersom lagstiftningen inte hade resulterat i några

signifikanta förändringar på den svenska arbetsmarknaden avsattes istället 75 miljoner för en satsning som skulle understödja detta. Målen för satsningen var följande:

- minska obalansen mellan kvinnor och män vad gäller ansvar och inflytande
- förbättra kvinnors villkor i arbetslivet
- bättre ta till vara kvinnors kunskaper och erfarenheter så att deras kompetens kommer bättre till sin rätt inom alla områden och på alla områden av arbetslivet.

Mer specifikt kom satsningen att drivas i tre regioner bestående av Östergötland, Gävleborg och Kopparberg, samt Västernorrland och Jämtlands län. Inom respektive region fick privata och offentliga organisationer lämna in projektansökningar kring hur de skulle använda medel för att arbeta med jämställdhet. Resultaten från samverkansprogrammet kom tio år senare att följas upp i ett Vinnovaprojekt (Göransson och Sundin, 2006).

Women-to-the-top

Den satsning som så småningom följde var betydligt mindre, finansiellt sett. EU tillsammans med Näringsdepartementet satsade drygt en miljon för satsningen som, pågick december 2003 till februari 2005 med deltagare från femton stora offentliga och privata organisationer i Sverige, som SEB, ABB, SR, Folksam, VCC, Tullverket med flera.

W2T:s utgångspunkter visar dels hur de byggde på Sveriges långa tradition av satsningar på jämställdhet i arbetslivet och forskning kring detta, dels visar hur man arbetade med organisatoriska frågor på ett konkret sätt. Med grund i tidigare satsningar som "Jämmt på toppen" (utvärderad av Jenny Lantz och Nanna Gillberg, 2003), och "Equal Pay" som pågick 2002 till 2003 och utvärderades av Freddy Hällsten och Staffan Gran (2005) fanns bland annat erfarenheten att det tar tid att besluta och förankra dessa projekt och det inte är säkert att man når de uppsatta målen inom förespeglad tidsram. Från skandinavisk forskning om jämställdhet i organisering hade till exempel visats att det inte är kvinnorna själva som är orsaken till att det är brist på kvinnor i ledande positioner, det vill säga många kvinnor vill bli chefer och många kvinnor gör även rätt

val. Att de sedan inte blir chefer på höga nivåer beror inte på dem själva utan det handlar snarare om institutionella normer (Wahl, 1992; Alvesson och Billing, 1997, Höök, 2001). En sådan institutionell norm kan vara att praktiker kring ledarskap utgår från maskulina ideal (Wahl, 1997, Holgersson, 2003). En slutsats som drogs av detta i W2T-projektet var att för att förändra nuvarande situation krävdes att det dagliga beslutsfattandet och arbete med jämställdhetsplaner i de deltagande organisationerna frångick tidigare traditioner och istället blev mer policyorienterad. För att möjliggöra detta krävdes *kunskap om jämställdhet och organisering*. En annan viktig utgångspunkt var att *ledningens engagemang* var avgörande för att förändra jämställdhet i organisationer. Hamnar ansvaret för denna typ av förändring på andra nivåer blir det lätt bortglömt i vardagens arbete. Ytterligare en central utgångspunkt var att ”*det finns inte någon mirakelmetod eller ’quick fix’*” (Eriksson-Zetterquist och Renemark, 2011:12) för att öka jämställdhet i organisering. Istället behövs många olika åtgärder för att påverka organisationers praktiker. Med detta som grund ville man uppnå målet att få in fler kvinnor i organisationernas högsta ledningspositioner.

Efter de femton månaderna insåg deltagarna att de bara hunnit börja sitt förändringsarbete. I en frivillig fortsättning utformades handlingsplaner från de deltagande organisationerna för hur projektets mål skulle uppnås under de kommande två åren. JämO erbjöd sig att både ta emot och utvärdera dem. Med pengar från FORTE genomfördes mellan 2008 och 2010 en studie av vad som hände efter att projektet avslutats. Den fråga som ställdes var om W2T lyckats åstadkomma varaktiga förändringar (Eriksson-Zetterquist och Renemark, 2011).

Här kan man reflektera kring hur idén om jämställdhet översätts på olika sätt. Respektive satsning följdes av tillhöriga inbjudningar, brev och utveckling av logotyper – materialisering till objekt. Idén om jämställdhet översattes också till olika mål. Inom samverkansprogrammet tolkades idén om jämställdhet väldigt brett, för att stötta alla kvinnor på arbetsplatserna. Vidare var målformuleringarna i detta program mer vaga än de i W2T, då det inte fanns specificerat vad som skulle uppnås. Fördelen med sådana mål är att deltagarna själva kan fylla idéerna med innehåll.

Vagheten i mål för samverkansprogrammet ledde till stora skillnader i lokala översättningar av vad jämställdhet var som också visar på en del tidstypiska skillnader. En översättning var till en konferens som genomfördes tidigt på 1990-talet med titeln ”män

och kvinnor är lite olika”. Målet med denna konferens var att diskutera huruvida det var relevant att diskutera biologiska könsskillnader i arbetslivet. Här kom snart en del deltagare att undra om inte det dolda målet var att försvara biologiska skillnader. Trots anordnarnas förklaring att det var för att betona att genus handlar om sociala konstruktioner, var deltagarna misstänksamma. Här kan man notera att under första delen av 2010-talet används biologi alltmer sällan som öppen förklaring av könsskillnader i arbetslivet.

I W2T gjorde man en genväg i denna översättning. För att förstå genus fick alla deltagare läsa in sig på den senaste forskningen inom området, mer specifikt i Wahl et als bok ”Det ordnar sig” som publicerats 2001. Översättningen var också mer målinriktad i det att man ansåg att det fåtal kvinnor som fanns på organisationernas toppositioner kunde lösas, bra man arbetade med många olika metoder samtidigt.

Från idé till praktisk handling

I nästa skede gällde det att börja omsätta projekten till praktisk handling, att börja översätta hur den nygamla idén om jämställdhet skulle verkställas.

Inom samverkansprogrammet återfanns här översättningar i termer av

- Uppmuntran till kvinnor att söka till ”typiskt manliga” yrken och utbildningar
- Integrering av manliga och kvinnliga arbetsuppgifter i befintliga tjänster
- Att väcka debatt.

Sammantaget var de aktiviteter som planerades i samverkansprogrammet, tämligen öppna. De deltagande organisationerna fick själva skicka in förslag på vad de ville åstadkomma. Med grund i projektansökningarna tilldelades de olika aktiviteterna medel. Det blir såldes ett tydligt exempel på hur översättning möjliggörs. Varje deltagare får själva visa hur de tänkt sig att göra praktik av idén om jämställdhet.

Inom W2T var huvudaktiviteten ett ledarskapsprogram för 28 kvinnor från 15 organisationer. Dessa fick stöd av mentorprogram. Till detta kom en rad andra försök att förändra jämställdhet. Så

småningom blev översättningen till handlingar mer konkret i form av de handlingsplaner som varje organisation antog och skickade in till JämO för utvärdering. Det visade sig att nästan alla uppfyllde de mål de satt upp. Förvisso blev det inte fler kvinnor på ledande positioner, men de deltagande organisationerna var skickliga på att översätta den inledande idén om fler kvinnor på toppositioner till mål som de de facto kunde uppnå, till exempel fördelningen av kvinnor generellt sett i organisationen, eller på en viss nivå inom organisationen.

När denna utveckling granskas ur perspektivet förändring av jämställdhet framstår organisationernas mål och utfall i handlingsplaner som relativt försiktiga. Även om de deltagande organisationerna kunde meddela att W2T bidragit till att man fokuserat frågan om ökad jämställdhet på mer genomgripande sätt än tidigare, så var resultaten i numerära mått inte så stora. Med andra ord, deltagandet i W2T och det efterföljande arbetet med handlingsplaner, hade inte lett till några större förändringar vad gällde antalet kvinnor i ledande positioner. Studier inom fältet genusorienterad forskning har dock pekat på att det är problematiskt om man, med grund i en genomgång av en organisations utformning sett ur jämställdhetsperspektiv, alltför snabbt tar fram förslag till förändringar. Går man för fort fram riskerar man att inte förstå de problem som man tänker sig att lösa med de föreslagna förändringarna (Meyerson och Kolb, 2000). Sett ur översättningsmodellen blir just dessa typer av försiktiga målsättningar eller omdefinierade målsättningar ett sätt att just översätta den ursprungliga idén till det som kan verka rimligt att uppnå i det lokala sammanhanget. Istället för att få in två kvinnor i högsta ledningsgruppen, kan det vara rimligare att sätta som mål att öka andelen kvinnor i alla ledningsgrupper, att mer generellt utöka andelen kvinnor bland alla chefer, att eftersträva en 50-procentig fördelning i chefs- och arbetsledargrupperna eller liknande. Vidare kan man konstatera att även det inledande målet att få in två kvinnor i organisationernas högsta ledning, också blev redigerat till det lokala sammanhanget redan under programmets första femton månader. Från att ha varit kvinnor i "toppositioner" kom det att handla om kvinnor i "ledande positioner".

2009–2010 återfanns vidare en ny översättning av jämställdhet. Denna gång hade den landat i organisationernas, framför allt privat sektors uthållighetsrapporter. Frågor om organisering av jämställdhet hade kommit att bli en del av de deltagande organisationernas hållbarhetsrapporter, eller "sustainability reports". Från att främst

ha rapporterat om företags och organisationers miljöarbete hade nu sociala och ekonomiska aspekter fått mer utrymme. Således var det i dessa rapporter som man beskrev hur Företaget AB (fiktivt namn) strävade efter jämnare fördelning av kvinnor och män på chefsbefattningar, och ökad mångfald avseende kön, ålder, religion, sexuell orientering och etnicitet. Vidare fanns det i Företaget AB ett kvinnligt nätverk där man arbetade med att stötta kvinnliga akademiker i deras yrkesutövning inom företaget.

Sammantaget kan detta ses som ytterligare sätt att göra jämställdhet till del av företagets och organisationernas egna lokala organisering. På olika sätt materialiseras idén. Aktiviteter som man själv får hitta på inom ramen för samverkansprogrammet, medan W2T ger mer styrda översättningar som handlingsplaner och hållbarhetsplaner. Det bör här noteras att översättning till hållbarhetsplaner kommer en tid efter att W2T har avslutats. På sitt sätt bidrar det till att göra förändringen av jämställdhet hållbar, men det förutsätter samtidigt ytterligare arbete i den informella delen av organiseringen. I nästföljande avsnitt ska just utvecklingen i denna informella del undersökas närmare.

Samverkansprogrammet i praktiken

Än så länge berörde översättningen av idén om jämställdhet inom ramen för W2T främst planer och tänkta aktiviteter. Ett ”större fokus” på frågan om jämställdhet är förvisso bra, likaså att kunskap om jämställdhet sprids i organisationerna. Däremot saknas ett led som betonas för hållbara förändringar i översättningsmodellen, nämligen översättning i organisatoriska praktiker.

Hur såg det då ut i organisatoriska praktiker? För att kunna uttala sig om detta krävs observationer, vilket inte var det metodologiska upplägget i samverkansstudien. Man kan dock spåra det på andra sätt. Målet som man tänkt sig för samverkansprogrammet var att det skulle leda till bättre resultat och ökad effektivitet i de deltagande organisationerna. När medarbetarna hade samma kompetens borde det bli mer effektiv organisering, antog man (Hagberg, et al 1995).

När det kom till det praktiska jämställdhetsarbetet möttes idéerna som förts fram i samverkansprogrammet ofta av motstånd. Några av de män som arbetade med jämställdhet berättade hur detta bidrog till att de fick en ökad trygghet i sin identitet. Sam-

tidigt kunde detta utmana. När någon manlig deltagare efter en bättre middag försökte prata jämställdhet med sina manliga vänner, reagerade sällskapet mycket kraftigt. Jämställdhet var något tabubelagt som man inte skulle prata om. Ett annat exempel rörde de kvinnor som skulle låta en del av sina vård- och omsorgsuppgifter utföras av manliga kollegor. Även här var motståndet kraftfullt, då dessa kvinnor ifrågasatte om de manliga kollegorna till exempel kunde städa på föreskrivet vis och huruvida männen skulle klara av arbetsuppgifterna.

2006 kunde man se ytterligare resultat, då tidigare kvinnliga och manliga arbetsuppgifter på Topografiska kartenheten vid Lantmäteriverket kommit att bli del av arbetet för kartritare, en yrkesgrupp som tidigare dominerats av män. Nu utförde både kvinnor och män arbetet, även om löneskillnaderna kvarstod. Vidare var det fler kvinnor som blev tillfrågade om chefsposter och som även lyftes fram i olika sammanhang. Även om själva samverkanssatsningen var bortglömd, hade just denna satsning lett till en större medvetenhet kring organisering av jämställdhet på arbetsplatserna (Winlund, 2006).

I W2T:s praktik

Vad gäller W2T var resultaten väldigt lovande, när man börjar undersöka hur idéerna landat i praktiken. På formella agendor, när personer skulle tillsättas i olika arbetsgrupper, när förändringsarbete skulle genomföras så bevakades frågan om jämställdhet. Det hade blivit ett återkommande tema som kanske även organisationernas jämställdhetsexperter hade uppdrag att hantera. När det kom till vardagliga handlingar var det dock inte lika ljusst. Istället kunde man observera hur frågor om jämställdhet på olika sätt försvann från vardagen, då män trots påtryckningar bedömdes göra större insatser, då jämställdhetsaspekter i rekryteringsärenden sorterades bort och då jämställdhetsförsvaren i förändringsprocessen manövrerades bort. Eftersom detta är processer som sällan undersöks, men som har direkt bäring på hur vi arbetar med jämställdhet i organisering, utvecklar jag det närmare i detta avsnitt.

För att undersöka vad som händer i den informella praktiken genomfördes deltagande observationer och intervjuer i två organisationer. Ganska snabbt kunde det konstateras att det som rapporterats i tidigare genomförda enkäter, handlingsplaner och så

småningom i hållbarhetsplaner även hade ytterligare avtryck i den formella organiseringen. Jämställdhet hade till exempel kommit att bli en punkt på dagordningen på olika möten, som stående punkt på arbetsplatsträffar eller möten om arbetsmiljö. Till skillnad från tidigare arbetade man mer med jämställdhetsplaner, där dessa inte bara behandlades på central nivå utan även lades ut på olika avdelningar. Vidare kunde man återfinna grupper där man arbetade aktivt med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Man genomförde också utbildningar för högsta ledningen i en av de observerade organisationerna och mentorprogram för att stötta kvinnor i karriären. Det fanns således en lång rad av insatser på formell nivå.

När det kom till informell nivå visade de deltagande observationerna och intervjuerna dock på mer nedslående resultat. En intervjuad kvinna berättade om sina erfarenheter från olika typer av förändringsarbeten. Vid förändringsprojekt ville ledningen ofta ha med någon som kunde representera och beakta jämställdhets- och mångfaldsaspekter. Utrymmet och intresset för dessa frågor brukade dock minska under projektets gång. En tolkning av hennes situation är att hon blev ett alibi för jämställdhetsfrågor under dessa projekt, snarare än att ha inflytande på den aktuella praktiken. Ett annat exempel var när kvinnor och män i karriären skulle bedömas för nya tjänster. Här kunde kvinnor ha svårare att få gehör för det de åstadkommit då omgivningen kunde tycka att det var svårt att hitta mätbarhet och volym i kvinnornas insatser. Bedömarna kunde även undra om kvinnorna lyckats på egen hand eller om det var något som de "ärvt" av företrädaren. När det gällde män som skulle bedömas var bedömningen snarare att det var en "stabil kille som ka ta över de [affärerna/projekten] med förtroende". Dessa bedömningar kunde även relateras till lön och då till kvinnornas nackdel. Ett tredje exempel kom från förändrade underlag för tjänsteutlysningar. Även här kunde förändringen börja med chefens uppmaning att jämställdhetsaspekter skulle beaktas på nya sätt i den omarbetade tjänsteutlysningen. En del av de personer som arbetade med processen åsidosatte uppdraget och deltog inte i processen, något som kan tolkas som ett uttalat motstånd från delar av arbetsgruppen. När så småningom den slutliga versionen var klar visade sig även jämställdhetsaspekterna till slut vara borttagna.

I den informella organiseringen verkar således inte förhoppningen om jämställdhet att ha infriats. Även om jämställdhet finns med på den formella agendan och även om man fokuserar frågorna

på ett mer sammanhängande och strukturerat sätt än tidigare visar det sig vara förenat med utmaningar att få jämställdhet att slå igenom i de informella praktikerna. I stället för att redigeras in i den informella praktiken, kommer jämställdhet snarare att censureras bort.

Stabilisering av nya praktiker

Ett sista steg är om man kan se exempel av stabilisering av nya praktiker. Siffrorna av genomsnittlig arbetstid för kvinnor och män visar att det gick framåt, även om inte målet 4,5 timmars skillnad uppnåddes. I W2T undersökte vi hur många kvinnor som kommit med i högsta ledningen. Det visade sig svårt att få fram exakta siffror, eftersom de själva var osäkra på hur deras positioner betecknades. Projektet som syftade till att få in två kvinnor till i de femton deltagande organisationernas högsta ledningar resulterade således i tre alternativt fem totalt sett.

4.4 Sammanfattning

Med hjälp av översättningsmodellen kan man spåra idéer som reser omkring – till exempel jämställdhet – och som då och då landar i organisatoriska kontexter, när de åter blir på modet. För att kunna tas emot måste de först förpackas till ett objekt, eller till en bokstavlig översättning av idén – till exempel när "equality" blir jämställdhet. Dessa objekt landar i nya miljöer och börjar därefter översättas till praktiska handlingar. Om idén är framgångsrik kommer den att resultera i praktiska handlingar som upprepas och så småningom stabiliseras till institutioner.

Vad gäller uppföljningen av W2T var resultaten väldigt lovande, enligt de första delarna av översättningsmodellen. På formella agendor, när personer ska tillsättas i olika arbetsgrupper, när förändringsarbete ska genomföras så bevakas frågan om jämställdhet. Det är ett återkommande tema som även organisationernas jämställdhetsexperter har uppdrag att hantera. När den vardagliga praktiken kan följas ges samtidigt en förklaring till varför det fortfarande finns mycket att göra för att nå jämställda arbetsplatser. Här kan man observera hur frågor om jämställdhet på olika sätt försvinner från vardagen, då män trots påtryckningar bedöms göra

större insatser, då jämställdhetsaspekter i rekryteringsärenden sorteras bort och då jämställdhetsförsvaren i förändringsprocessen manövreras bort.

Vad gäller frågan om jämställdhet i organisering så visar dessa studier av satsningar på jämställdhet att det alltmer är en fråga som hanteras väl på ett formellt plan i våra svenska organisationer. När det kommer till vardaglig praktik motverkas dock jämställdhet fortfarande på sätt som känns igen. Återigen kan man konstatera att det verkar behövas fortsatta diskussioner och kunskapsspridande, men framför allt mycket mer fokus på informella praktiker för att komma vidare inom detta område.

Referenser

- Antonsson, Hanna (2006) Foga-projekten på Ljungen och Krambo. I Sundin, Elisabeth, och Göransson, Ulla (red.) *Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetsåtgärder på 1980- och 90-talen*. Vinnova-rapport: 2006:08, s. 49–70.
- Acker, Joan (1992) Gendered institutions. From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*. 21/5: 565–569.
- Acker, Joan och Van Houten, Donald (1974) Differential recruitment and control. The sex structuring of organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19: 152–163.
- Alvesson, Mats och Billing, Yvonne Due (1997) *Understanding gender and organizations*. London: Sage.
- Andersson, Eira (2012) *Malmens manliga mysterium. En interaktiv studie om kön och tradition i modernt gruvarbete*. Avhandling: Luleå tekniska universitet Institutionen för Ekonomi, teknik och samhälle Avdelningen för Arbetsvetenskap.
- Barnard, Chester (1938) *The Functions of the Executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Civilekonomerna (2013) *Kön styr lön*. Civilekonomernas rapport.
- Cohen, Michael D., March, James G., & Olsen, Johan P. (2012) “A garbage can model” at forty: a solution that still attracts problems. *Research in the Sociology of Organizations*. 36:19–30.
- Crevani, Lucia (2012) Clearing for action. Leadership as a relational phenomenon. The Royal Institute of Technology, KTH Department of Industrial Economics and Management. Stockholm, Sweden.
- Czarniawska, Barbara (2007) *Shadowing and other techniques for doing fieldwork in modern societies*. Malmö:Liber.
- Czarniawska, Barbara och Sevón, Guje (red.) (1996) *Translating organizational change*. Berlin: de Gruyter.
- Dawson, Patrick (1994) *Organizational change*. London: Sage Publication.
- Eriksson, Ulla (2000) *Det mangranna sällskapet. Om konstruktion av kön i företag*. Göteborg: Bas förlag.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla och Renemark, David (2011) *Jämställdhet i organisationer – hur förändring görs hållbar*. Malmö: Liber.

- Fogelberg Eriksson, Anna (2005) *Ledarskap och kön. En studie av ledare och maskuliniteter i ett verkstadsföretag*. Linköping Studies in Education and Psychology No. 102 Linköping Studies in Arts and Science No. 331 Linköpings universitet, Department of Behavioural Sciences.
- Isaksson, Anna (2010) *Att utmana förändringens gränser. En studie om förändringsarbete, partnerskap och kön med Equal-programmet som exempel*. Lund dissertations in sociology 92. Lund: Lund University.
- Hagberg, Jan-Erik, Nyberg, Anita och Sundin, Elisabeth, med bidrag av Lena Ewertsson (1992) *KOM-programmets första år: en studie av Arbetsmiljöfondens program: "Kvinnor och män i samverkan"*. Tema T rapport 27. Linköping; Tema Teknik och social förändring, Linköpings universitet.
- Hagberg, Jan-Erik, Nyberg, Anita och Sundin, Elisabeth, med bidrag av Lena Ewertsson (1995). *Att göra jämställdhet: en utvärdering av Kvinnor och män i samverkan – Sveriges största satsning av jämställdhet på marknaden*. Stockholm: Nerenius & Santérus.
- Holgerrsson, Charlotte (2003) *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet*. Stockholm: EFI.
- Hällsten, Freddy och Gran, Staffan (2005) *Mervärde av jämställda löner? Utvärdering av JämO-projektet "Project on Equal Pay". FE-Rapport*. Göteborg: Företagsekonomiska institutionen, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.
- Höök, Pia (2001) *Stridspiloter i vida kjolar: om ledarutveckling och jämställdhet*. Stockholm: EFI.
- Lantz, Jenny och Gillberg, Nanna (2003) *Utvärdering av "Jämmt på toppen"*. Stockholm: Näringsdepartementet. N2002/9009Jäm.
- Knocke, Woukko (1986) *Invandrade kvinnor i lönearbete och fack*. Stockholm: Arbetslivscentrum. Forskningsrapport nr 23.
- Meyer, John och Rowan, Brian (1977) Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *The American Journal of Sociology*. 83:2: 340–363.
- Norrbin, Camilla och Olsson, Annika (2010) *Forskning saknas: en kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering. Rapport 2010:3*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.

- På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*, 2012. Statistiska centralbyrån.
http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2012A01_BR_X10BR1201.pdf
- Renemark, David (2007) *Steg på vägen till toppen: utvärdering av arbetet efter projektet Women to the top. GRI-rapport 2007:2*. Göteborg: GRI.
- SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Betänkande av Utredningen om den könssegregerade arbetsmarknaden*. Stockholm. Fritzes förlag.
- SOU 2005:66. *Makten att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål. Slutbetänkande av Jämställdhetspolitiska utredningen*. Stockholm: Fritzes förlag.
- Sundin, Elisabeth, och Göransson, Ulla (red.) *Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetsåtgärder på 1980- och 90-talen*. Vinnova-rapport: 2006:08, s. 49–70.
- Wahl, Anna (1992) *Könsstrukturer i organisationer: Kvinnliga civil-ekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholm: EFI.
- Wahl, Anna (1997) *Ledarstil, makt och kön*. I SOU 1997:135, *Ledare, makt och kön*. Stockholm: Fritzes.
- Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia och Linghag, Sophie (2001) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Winlund, Elisabeth (2006) "Vad är det ena och vad är det andra?" Om organisationsförändring och samhällsutveckling efter ett KOM-projekt. I Sundin, Elisabeth, och Göransson, Ulla (red.) *Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetsåtgärder på 1980- och 90-talen*. Vinnova-rapport: 2006:08, s. 71–94.
- Wittbom, Eva (2009) *Att spränga normer: om målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering*. Stockholm: Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet.

5. Att bygga genusmedvetna organisationer – en utmaning för parterna på arbetsmarknaden

Susanne Andersson och Eva Amundsdotter

Arbetsmarknaden är uppdelad efter kön på flera olika sätt, både var kvinnor och män befinner sig och graden av makt och inflytande samt vad de får för resurser till exempel i form av lön. Det är ingen överdrift att påstå att den svenska arbetsmarknaden är ojämsställd. Ojämsställdhet är med andra ord en central del av denna samhällsstruktur. Begreppet samhällsstruktur är dock förrädisk då det ger en känsla av att det är något statiskt, som svävar ovanför våra huvuden, omöjligt att förändra. Vad den moderna genusforskningen i motsats till en sådan uppfattning visar är att samhällsstrukturer återskapas mellan människor i vardagen och att våra arbetsplatser är exempel på sådana sammanhang (West & Zimmerman 1987). Ojämsställdhet är därför inte heller en statisk struktur, den är ett görande där ojämsställdhet endast existerar så länge som människor återskapar den.

För att få bukt med ojämsställdheten behöver det vidtas en rad olika åtgärder. En viktig åtgärd är att verka för att organisationer blir genusmedvetna. I ett sådant förändringsarbete har arbetsmarknadens parter, det vill säga såväl arbetsgivare som fackliga företrädare, en viktig roll vad gäller både att initiera och utveckla ett jämställdhetsarbete med möjlighet att verka på flera olika sätt. Parterna har en relation till varandra genom avtal. Dessa avtal har en stor betydelse i förhållande till jämställdhet.

Diskrimineringslagstiftningen ska skydda människor från diskriminering i arbetslivet. Och det som utmärkt diskrimineringslagstiftningen i Sverige är att den har en så kallad pro-aktiv del, där arbetsgivare omfattas av krav på att upprätta planer samt att även bedriva ett förbyggande jämställdhetsarbete. Ett aktivt arbete från parternas sida med avtal och ett pro-aktivt utvecklingsarbete menar vi behövs. För ett framgångsrikt arbete är det emellertid nödvändigt att parterna själva förstår att de är organisationer och att ojämsställdhet, i likhet med andra organisationer, även återskapas hos dem. Därför menar vi att parterna behöver arbeta med sig själva som organisationer, för att vara förmögna att bedriva ett ändamålsenligt arbete som leder till en ökad medvetenhet och nya handlingsmönster hos andra. Utifrån insikten att de själva är påverkade av maktordningar som har med genus att göra, behöver de genom-

lysa sig själva. Ett internt förändringsarbete ökar kraften i förmågan att verka som part, det visar inte minst det exempel från den fackliga organisation vars arbete presenteras senare i kapitlet. Vid dess interna jämställdhetsarbete insåg man att man behövde arbeta med såväl struktur som kultur för att kunna vara en pådrivande och förändrande kraft för jämställdhet.

Ojämsälldheten på arbetsmarknaden syns på aggregerad statistisk samhällsnivå men det är på arbetsplatsnivå som det görs. I texten kommer vi argumentera för varför vi menar det är viktigt att alla organisationer behöver vara genusmedvetna samt hur ett sådant förändringsarbete kan bedrivas. Empirin i artikeln hämtas från våra tidigare forsknings- och utvecklingsprojekt som bedrivits inom en rad olika typer av organisationer, såsom industriföretag, bank samt en facklig organisation.¹

5.1 Varför genusmedvetenhet är viktig på en arbetsplats

I dag finns en omfattande forskning som visar hur ojämställdhet återskapas på våra arbetsplatser. En av de tidiga artiklarna inom forskningsfältet genus och organisation skrevs av den amerikanska sociologen Joan Acker (1992). Denna text har sedan inspirerat forskare över hela världen, vilket även varit fallet för genusforskare i Norden. På senare år har den även använts för att systematisera förändringsarbete med syfte att åstadkomma genusmedvetna organisationer (se till exempel flera av bidragen i antologin *Promoting innovation*, Andersson et. al. 2012). Parallellt med Joan Acker har även West och Zimmermans artikel från 1987 utgjort en viktig teoretisk influens. Rubriken på deras artikel har även fått ge namn åt det teoretiska perspektiv som kallas ”doing gender” och där görandet av genus i organisationer speciellt fokuseras.

I enlighet med ett ”doing gender” perspektiv visar Joan Acker (1992) att genus är något som skapas i organisationer och då inte som en separat del utan istället integrerat i det vardagliga organisationslivet. Genus kommer därför att såväl påverka som påverkas

¹ I dessa projekt har vi haft olika samarbetspartners och de har därför på olika sätt haft betydande roller för det material som framkommit. I den fackliga organisationen samarbetade Eva Amundsdotter med Sören Holm där båda fungerade som processledare. Eva Amundsdotter skrev sedan sin avhandling på detta empiriska material. FoU-arbetet i industriföretaget samt banken genomfördes inom ramen för ett regionalt kluster, kallat Fiber Optic Valley. Marita Svensson var projektledare och Susanne Andersson forskningsledare inom ramen för projekten. Eva Amundsdotter var i detta projekt såväl processledare som forskare i alla fallstudier, förutom i banken där Christina Franzén var processledare.

av den aktuella arbetsplatsens sätt att bedriva sin verksamhet. Återskapandet sker dessutom på flera olika sätt där Acker (1992) framförallt lyfter fram fyra processer som hon menar är verksamma då en genusordning formas på en arbetsplats. Dessa fyra processer sammanförs till en modell med de fyra processerna enligt nedan:

1. strukturer
2. symboler/normer/ideal
3. interaktion
4. identitetsarbete

Inom samtliga fyra processer pågår ett görande av genus och alla dessa fyra processer bidrar till ett återskapande av ojämställdhet. I verkliga livet är de olika processerna sammanflätade, av analytiska skäl är de i modellen åtskilda.

5.2 Fyra verksamma processer i Ackers modell – exempel på uttryck

Inom ramen för Ackers modell motsvarar enligt vår tillämpning begreppet strukturer den vertikala och horisontella segregeringen som finns på alla arbetsplatser. Detta har studerats genom att räkna var kvinnor respektive män arbetar i en organisation (Alvesson & Due Billing 1999). Vad som vanligtvis framträder vid en analys av vertikal segregering, är att män dominerar på de höga positionerna medan kvinnor återfinns på de lägre. Analyser av den horisontella segregeringen visar att män och kvinnor arbetar vid olika avdelningar eller har skilda arbetsuppgifter. Det som är problematiskt med denna uppdelning är värderingen av uppdelningen. Det män gör värderas högre, vilket syns i den uppmärksamhet som ges samt att det även påverkar lönen och grad av inflytande.

Symboler/normer/ideal är centrala delar av en organisations kultur och även en central process i Ackers modell. I kulturen finns normer och ideal som till exempel föreskriver hur kvinnor och män ska uppföra sig och klä sig samt vad som är möjligt för en man respektive kvinna i termer av utveckling och karriär. Här är mannen norm, egentligen är det en vit heterosexuell medelklassman som får tjäna som ideal för alla anställda.

Ett annat exempel på hur genus skapas på symbolisk nivå är genutmärkning. Genutmärkning har varit ett återkommande forskningstema inom den tidiga kvinnoforskningen och även inom

senare genusforskning. Denna forskning visar att det i organisationer pågår ständiga konstruktioner där genus knyts till positioner, verksamheter och arbetsuppgifter och där det som uppfattas vara prestigefyllt ges en manlig genusmärkning medan det som ses som mindre viktigt blir kvinnligt (Abrahamsson 2000, 2004; Andersson 2003; Baude 1992; Sundin 1998; Westberg-Wohlgemuth 1996; Westberg 2001; Wahl et. al 2001). Både kvinnor och män är aktiva vid återskapandet av genusmärkningen dock gynnar den män i mycket högre grad än kvinnor (Andersson 2003). Genusmärkningen blir likt ett raster som bidrar till en könsmässig sortering och värdering vid bedömningar av vilket kön som anses vara mest lämpligt att utföra vissa arbetsuppgifter eller inneha bestämda positioner (Gunnarsson et. al. 1998). Rastret föreskriver att det manligt genusmärkta ska utföras av män medan det omvända gäller för det kvinnligt genusmärkta och att det förra ska värderas högre än det senare.

Interaktionen pågår i såväl formella som informella sammanhang och utgör en central del av kulturen samt den tredje processen i Ackers modell. Fika- och lunchrummet är en informell arena där ojämställdhet återskapas vilket är möjligt att observera genom till exempel vilka som fikar med eller äter lunch med varandra. Ett sådant exempel som framkom vid en av våra studerade arbetsplatser var att det fanns ett så kallat "lunchtåg", som utgjordes av en grupp män som gick iväg för att äta lunch på restaurang. Vid luncherna fördes olika former av samtal, som bland annat resulterade i att det togs viktiga men informella beslut, som senare formaliserades. Inga kvinnor ingick i lunchtåget och de var inte heller välkomna.

Formella möten är en annan arena där ojämställdhet återskapas i den pågående interaktionen, vilket till exempel kan studeras genom vem som dominerar talutrymmet eller vem som talar med vem eller vilka frågor som hamnar högst på dagordningen. Ett vanligt sätt som ojämställdhet återskapas på dessa sammanhang är att män talar mer, med varandra och att deras frågor prioriteras (Gunnarsson et. al. 2008). Kvinnor är inte passiva aktörer men kan ha mycket svårare att göra sig gällande i mötessammanhang.

Identitetsarbete är den fjärde processen i Ackers modell som hon menar ska fokuseras vid studier av hur genusordningen återskapas på en arbetsplats. Alla är aktörer på en arbetsplats, vi har olika strategier för att ta oss fram, vi står på olika maktbaser beroende på bakgrund, erfarenheter och utbildning osv, vilket påverkar identitetsarbetet. Samtidigt påverkas identitetsarbetet av de villkor

som ges i organisationen och ett framträdande mönster för hur ojämställdhet återskapas är att män ges bättre villkor för utveckling och karriär än kvinnor.

Hur Ackers fyra processer verkar i en organisatorisk kontext kan exemplifieras med hjälp av Sophie Linghags avhandling *Från medarbetare till chef* (2009). I avhandlingen studeras hur villkor och möjligheter till karriär skapas samt hur dessa påverkar personers identitetsarbete. Hennes forskning undersöker möjligheter till karriärutveckling och ledarskap utifrån en grupp kvinnor och män som deltar vid ett chefsutvecklingsprogram vid en bank. Personerna som ingick i programmet hade identifierats av sina chefer som personer med potential att själva bli chefer. Vid samtalen om personernas potential visade det sig dock att de bedömdes olika. Kvinnor uppfattades ha en *avgränsad* potential att endast leda inom vissa områden. Medan männen ansågs ha en *obegränsad* potential att kunna leda inom många områden och framförallt på högre positioner. Linghag (2009) visade med andra ord på att underliggande antaganden om kön påverkade hur olika kvinnors och mäns potential bedömdes, något som även påverkade den uppfattning de hade om sig själva. Vid intervjuer med kvinnorna respektive männen från chefsutvecklingsprogrammet, visade det sig att männen hade *förväntningar* på karriär, medan kvinnorna uttryckte *förhoppningar* (ibid). Andras bedömningar av dem blev en del av deras identitetsarbete där männen förväntade sig en framgångsrik karriär medan kvinnorna hoppades på detta. Görandet av ojämställdhet blev med andra ord en del av männens respektive kvinnornas eget identitetsarbete.

5.3 Ojämställdhet och andra maktordningar

Ojämställdhet görs mellan kvinnor och män. Indelningen av människor i enbart dessa två kategorier har däremot problematiserats inom senare genusforskning där andra maktordningar och indelningar har uppmärksammas. I likhet med många andra genusforskare ser även vi behovet av att utvidga studier respektive förändringsarbete till att också omfatta andra kategorier än kön. Vid de pågående organisatoriska processerna där det sker inkludering, exkludering eller marginalisering som är relaterade till kön skapas samtidigt andra diskriminerande strukturer. Joan Acker (2012) skriver att klass och rasifiering görs i samma organisatoriska pro-

cesser som de pågående inkluderings- och exkluderingsprocesser som ger upphov till betydelser av genus. Att vidga studierna till att även omfatta andra kategorier gör dock att bilden blir mer komplex samtidigt som vi tror att denna utvidgning är nödvändig. De metodologiska och metodmässiga frågorna om hur denna komplexitet kan studeras hamnar i fokus.

Begreppet intersektionalitet är ett sätt att begreppsliggöra den komplexa sammanvävningen av segregande processer, något som kan studeras på en rad olika sätt och analyseras med hjälp av skilda metodologier (de los Reyes & Mulinari 2005; de los Reyes, Molina & Mulinari 2007; Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007; Choo and Ferree, 2010). Acker (2006, 2012) har utvecklat begreppet "inequality regimes", vilket är en möjlig ansats att använda vid studier av de ojämställdheter som återskapas i en organisatorisk kontext (Amundsdotter & Andersson 2012). Acker menar att etnografiska studier är ett sätt som detta kan studeras på. Vi menar att för att kunna synliggöra och arbeta med att förändra sammanvävningar av skilda maktordningar behöver metoder användas som initialt främjar reflektion och ett lärande och som dessutom bidrar till ett transformativt lärande, det vill säga där en ny förståelse utvecklas som även leder till att nya handlingsmönster växer fram (McGill & Brockbank 2004). Vid de forsknings- och utvecklingsarbeten som vi hitintills bedrivit tillsammans med chefer som haft formell makt har vi framförallt fokuserat på synliggöra och förändra de sociala konstruktionerna av kön.

5.4 Makt med ansvar att förändra

I en organisation bidrar alla på ett eller annat sätt vid återskapandet av de fyra processerna, dock under skilda villkor. Vad genusforskningen lyfter fram är att konstruktionen av genus behöver relateras till makt (Wahl et. al 2001, 2011; Regnö 2013), då den som har formell eller informell makt kan bestämma när och hur genus ska göras relevant (Andersson 2003). Det är här som chefer eller andra personer med ett betydande inflytande över arbetets organisering blir extra betydelsefulla. Chefer eller personer med formell och informell makt har till skillnad från andra ett speciellt ansvar att initiera och arbeta med att förändra de processer som ger upphov till ojämställdhet. Det är därför vi i flera olika forsknings- och utvecklingsprojekt i huvudsak har arbetat med grupper av chefer

respektive fackliga företrädare. Ambitionen har här varit att de ska utveckla en förståelse av hur genus skapas i deras sammanhang, att de ska förstå sin egen roll samt att de ska initiera ett förändringsarbete. Ett arbete som förstås inte kan ske helt skilt från medarbetarna och kolleger utan så småningom måste ske tillsammans med dem.

Saknas medvetenhet hos en person med formell och informell makt kan den, utifrån oreflekterade och ibland könsstereotypa föreställningar om till exempel potential, kompetens eller lämplighet, agera på ett sådant sätt eller ta beslut som skapar mer gynnsamma villkor för utveckling och karriär för män än för kvinnor. Vad chefer har för föreställningar om kön och hur de agerar utifrån dessa ibland könsstereotypa föreställningar blir då extra viktigt att synliggöra och arbeta med att förändra. Genusmedvetet ledarskap blir en förutsättning för att utveckla en genusmedveten organisation där ojämställdhet inte återskapas (Andersson, Amundsdotter & Svensson 2009).

5.5 Ojämställdhet återskapas oreflekterat

Ojämställdhet görs med andra ord integrerat med den organisatoriska praktiken. Ett paradoxalt fynd som framträtt vid studier av hur genus konstrueras i organisationer är att trots att människor skapar genus med en återkommande precision, i såväl strukturen som kulturen, finns en stor omedvetenhet om att de själva bidrar till dess återskapande (Martin 2003; 2006). Istället tillhör detta vad som brukar kallas tacit knowledge (Polanyi, 1967) översatt till tyst kunskap, det vill säga kunskap där man vet hur man förväntas agera men där den är inte ett föremål för en aktiv reflektion. Denna omedvetenhet får metodologiska konsekvenser vid ett förändringsarbete. För hur kan man arbeta med att förändra något som människor inte är medvetna om att de gör?

Av det skälet har vi utvecklat en ansats som kallas för Aktionsorienterad genusforskning. Den befinner sig i skärningspunkten mellan genusforskning och ett praktiskt jämställdhetsarbete. Teoretiskt är ansatsen en sammanflätning av genusforskningens ”doing gender” perspektiv och den pedagogiska forskningens aktionsorienterade gren som fokuserar på lärande och framförallt transformativt lärande som bidrar till utveckling av organisationer (Amundsdotter 2009; Andersson, Amundsdotter & Svensson, 2009;

Andersson & Amundsdotter 2012). Att reflektera i grupp över handlingar i sin ledarroll till exempel har visat sig vara ett fruktbart och spännande arbetssätt. En röd tråd i dessa sammanhang är att utveckla ett reflekterande rum, där insikter, ny kunskap och nya handlingsmönster kan skapas. Före de stegen behöver ageranden som ger upphov till ojämställdhet bli synliga och förstådda.

5.6 Utvecklingsinriktat lärande i kollektiva former

I de grupper som vi arbetat med har ambitionen varit att skapa ett ”utvecklingsinriktat lärande i kollektiva former” (Svensson, Brulin och Ellström 2002) på genusvetenskaplig grund. Under gruppträffarna varvas egna erfarenheter, teori, olika undersökningar av den egna organisationen med reflektion. I gruppen skapas en lärsituation, där forskare och deltagare möts i gemensamma kunskapsprocesser. I detta utvecklingsinriktade lärande i kollektiva former behöver en grund läggas för att främja gruppens – och individernas – förmåga att tänka och handla. Gruppen är betydelsefull och deltagare kan välja att öppna sig och bidra till såväl öppenhet som tillit. Genom aktiva beslut från deltagare, ökar det som Svensson m fl. (2002) framhåller som centrala delar i en reflekterande gemenskap: att ha nya idéer, att våga göra misstag och att bidra både till sitt eget och andras lärande (Andersson & Amundsdotter 2012). I grupperna har överenskommelser gjorts för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för uppgiften och syftet, bland annat att vilja bjuda på sina egna tankar och erfarenheter, vara nyfikna på andra, bygga på allas bidrag och bygga samman mönster och variationer av olika bidrag. Det är mot denna grund som ett utforskande förhållningssätt kan växa fram, som kan utmana tankemönster och normer bidra till att upptäcka nya sätt att göra saker på.

5.7 Genusmedvetenhet byggs

Att skapa en ökad genusmedvetenhet är en process som kan vara både enkel och komplex. Ögonöppnare kan komma tidigt, bara att tänka på skeenden och fenomen på ett annat sätt än det vanliga, kan vara tillräckligt för att skapa enkla aha-upplevelser. Komplex för att genus är integrerat i organisationens processer, i något som är taget för givet och därför svårt att upptäcka eller särskilja. Dessutom

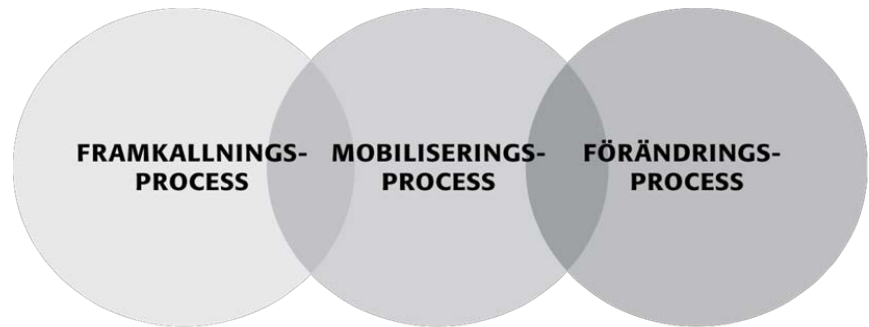
finns utmaningen att ett genusperspektiv sällan tas upp vare sig i fikarummet eller på formella möten.

Men genus kan också vara något som censureras på en arbetsplats. För att förstå processer som gör att vi kan vilja censurera eller ”lägga locket på” och inte se vad som sker och förstå hur jag själv och andra kan bryta oss ur ett hämmande mönster av censur, använde vi teorin om förändringens fyra rum, utvecklad av Claes Janssen (2005). I ”rummet” för censur vill människor ”ta bort det som stör” och i det ”rummet” menar Janssen att kön kan vara ett av de mest censurerade områdena (ibid).

Vi har sett att görandet av genus konstrueras med precision men oreflekterat (Martin 2003, 2006). Därför behövs en period av att ”spana” i sitt eget sammanhang, att ta ett steg tillbaka och försöka se med nya ögon på vad som händer. Att göra till exempel genusobservationer har varit en metod som tillämpats. Dessa observationer har sedan diskuterats då grupperna träffats. Vid diskussionerna har deltagarna kunna reflektera över sina egna handlingar. Reflektion över handling har varit centrala inslag då grupperna mötts. Genom att lära sig upptäcka och se vad som görs, blir det också lättare att göra analyser av vilka konsekvenser detta kan ha. Genusvetenskap har här varit en grund i de reflekterande och tolkande dialogerna i grupperna som bidragit till nya insikter.

Innan steget med analys och tolkning, behöver först ett nu-läge bli synligt. Eftersom det oreflekterade ligger som ett hinder för att upptäcka behöver detta få ta tid. En period av sex månader är vanlig för ett sådant arbete, som vi kallar framkallningsprocesser. Begreppet ”framkalla” används för att åskådliggöra hur betydelser av genus behöver just framkallas – det föreligger inte som ett tydligt och manifest fenomen, utan genus görs i en rad sammanhang, till synes omedvetet, och integrerat med det vardagliga ordningsskapandet.

Fotolaboratoriets framkallningsprocess är klagörande som metafor för hur en medvetenhet om genus kan och behöver växa fram över tid, eftersom det ofta är fråga om oreflekterade handlingar och för givet tagna ordningar som upprepas och återskapar betydelser av genus. I fotolaboratoriet läggs det vita arket i ett första bad och knappt något blir synligt, varefter processen fortsätter i mörkrummet med nya bad och särskilda belysningar och så småningom får bilden sin önskvärda skärpa.



- Kunskap om genus och jämställdhet
- Reflektion & själv-reflektion
- Egna organisationsstudier
- Genusobservationer
- Analys med hjälp av genusteori
- Reflektion & analys av egna studier
- Val, strategier, uppdrag
- Fri-rum – utmana det för givet tagna
- Mål för ett transformerande jämställdhetsarbete
- Initiativ till handlingar för förändring i sin organisation
- Gemensamt kunskapande i nätverket av händelser
- Fördjupad kunskap om genus och jämställdhet

(Amundsdotter 2009)

Framkallningen pågår i gemensamma läroprocesser som förutsätter en tillit ur vilken en ömsesidig inspiration mellan deltagare kan växa fram som kan leda till att blicken skärps för hur genus påverkar organisationens villkor och möjligheter. Kunskap om genus, organisation och förändring grundad i forskning kombineras i en sådan process med deltagarnas eget utforskande av sin organisation. Vi kallar det att "gå på spaning", man tillägnar sig en "spanande blick" för att kunna upptäcka det som tas för givet, och som blivit till normer. Genom att upptäcka vilka beteenden och mönster som accepteras i kulturen, som blir till normer, det vill säga outtalade antaganden som uttrycks genom handlingar, framkallas en början på ett nuläge. Genom analyser av handlingar, hur människor gör och hur organisationen är organiserad, kan vi uppfatta både en kultur och en struktur och skapa ny kunskap om vilka konsekvenser detta kan ha för kvinnor och män (Amundsdotter 2009; Andersson & Amundsdotter 2012; Wahl et.al. 2011; Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007).

Tanken är att de upptäckter som deltagarna själva gör bearbetas med hjälp av genusvetenskap för att fördjupa förståelsen och tydliggöra konsekvenserna av den kultur och struktur som har upptäckts.

5.8 Gruppen går vidare med nya kunskaper

Efter en rad framkallningsprocesser av det som deltagarna vill utforska, görs ett fördjupande arbete med stöd i genusvetenskap. Gruppen börjar nu istället gå in i mobiliserande processer, där först upptäckter analyseras och tolkas. I den mobiliserande fasen besvaras frågan ”var är vi?” och även om det hela tiden kan väckas nya företeelser att utforska, begränsas målsättningen i den här fasen till att inleda förändringsprocesser och börja göra annorlunda.

Vi har arbetat på olika sätt med detta, men det gemensamma är att ange en riktning, sätta mål och identifiera vad som är problemet och vad som ska bli annorlunda. Det är lätt hänt att en nyväckt insikt och upptäckt om genus leder till önskan om att med en gång vilja förändra och skrida till handling. Istället har vi uppmanat till en mer strategisk hållning där val görs, resurser sätts av och en tydlig avsikt med förändringsarbetet formuleras. Först efter den mobiliserande fasen går gruppens medlemmar in i ett handfast arbete för att göra annorlunda och skapa nya ramar, villkor och möjligheter.

5.9 Tre exempel på utvecklandet av genusmedvetna organisationer

Vi kommer att ge exempel på hur vi arbetat från tre olika organisationer; en facklig organisation, ett industriföretag samt en bank. Dessa tre organisationer utgör centrala aktörer på den svenska arbetsmarknaden. Under deras arbeten har de initialt fokuserat på den egna organisationen för att sedan vidga det att omfatta verksamheten mot medlem respektive kund. Drivkrafter och motiv för att satsa på en ökad genusmedvetenhet varierade förstås, och det fanns flera gemensamma motiv. Återkommande var både att bli mer kraftfulla i den verksamhet som respektive organisation drev och att utveckla ett starkt värdegrundsarbete om kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter till utveckling. Vid samtliga organisationer har det bedrivits ett FoU-arbete med ambitionen att åstadkomma genusmedvetna organisationer där utvecklingsarbetet genomförts tillsammans med grupper av chefer. Detta har varit organiserat som ett utvecklingsinriktat lärande i kollektiva former på genusvetenskaplig grund.

En facklig organisation

I den fackliga organisationen fanns ett missnöje med att de områden där män dominerade såväl internt som i verksamhet fick mer resurser, företräde och uppmärksamhet. Och det var grunden till ett arbete där ledningen tog ett långsiktigt beslut att bygga upp förutsättningar för att bli jämställd som organisation.

Det började med att en grupp av förändringsaktörer skapades, med lika många kvinnor och män, som under 1 ½ år träffades totalt tio gånger på internat för att arbeta på ett liknande sätt som vi beskrivit: ett utvecklingsinriktat lärande i kollektiva former.

Den fackliga organisationen valde ut en grupp medarbetare som skulle vara den första av flera att driva fram en förändring. Den första gruppen bestod av ett femtontal deltagare med en jämn könsfördelning. De flesta var ombudsmän eftersom de uppfattades fungera som "kulturbärare" i organisationen; de ansågs ha en kraft att påverka organisationens kultur och ha faktiska möjligheter att förändra. Dessutom hade flera av dem en chefsposition. Alla kom från samma organisation, men från olika arbetsplatser. Och då tanken var att initiera förändringsprocesser över hela landet, bildades också ett nätverk med representanter från varje lokalavdelning.

Tre år efter beslutet som lyftes fram i flera olika sammanhang, som personalkonferenser och konferenser för medlemmar, hade en omfattande insats genomförts över hela landet. Fyra långa utvecklingsprogram med förändringsaktörer hade genomförts och genusfrågor hade integrerats i olika sammanhang. Genusobservationer genomfördes som en metod att utvärdera förändring och hålla genusfrågor i fokus.

Genom att börja med ett medvetet utforskande och lärande av den egna organisationen upplevde de att den fackliga förmågan och kraften att verka för jämställdhet gentemot medlemmar och deras arbetsplatser stärktes. Den fackliga organisationen valde sedan att gå in i ett omfattande förändringsarbete där den egna organisationens sätt att fungera var startpunkten. En rad förändringar har i dag genomförts och en stor grupp av medarbetarna har lärt, utforskat och ökat sin egen genusmedvetenhet. Deltagarna har även skaffat sig viktig förändringsledarkompetens eftersom de skulle vara aktörer under programmet och arbeta med frågan om vad som var problemet – ett nuläge – och mobilisering i form av mål och handlingsplaner för det som ska bli annorlunda.

Några resultat i organisationen är att det i dag finns en större öppenhet om den egna kulturen. Människor kommer till tals på ett annat sätt, det har blivit en större medvetenhet (Amundsdotter 2009). Jämställdhet är talbart på ett annat sätt och frågan har fått status från låg till hög. Ledningen har blivit allt tydligare i genus- och jämställdhetsfrågor. Genuskunskaperna har bidragit till en fördjupning av hur grundläggande mönster påverkar såväl organisation som verksamhet (ibid).

Den fackliga organisationen gjorde här ett ovanligt val; de valde att börja med sig själva för att kunna både stå på en egen och självständig värdegrund i fråga om jämställdhet samtidigt som de därmed kunde vara mer effektiva som part. De valde också ett långsiktigt och strategiskt arbete, där de egna medarbetarna fick en omfattande kompetensutveckling och uppgift att driva förändring.

Industriföretag i Hudiksvall

Industriföretaget i Hudiksvall ville utveckla ett arbetssätt där genusfrågor och jämställdhet skulle finnas som en kompetens för chefer. Att öka medvetenheten om genus var nödvändigt för verksamheten, menade de vidare. Jämställdhet som en viktig värdegrund i företaget var också en drivkraft, där ansvariga chefer deltagit i tidigare projekt och från de processerna menat att företaget behöver ha en tydlig bas i värderingar om rättigheter, rättvisa och människovärde.

En grupp bildades, med chefer från produktionen bestående av platschefen och flödeschefer vilka var första linjens chefer. Gruppen av chefer arbetade också med ett utvecklingsinriktat lärande i kollektiva former utifrån modellen framkallning, mobilisering och förändring (Amundsdotter 2009).

Gruppen, som bestod av ett femtontal chefer, de flesta män, gjorde genusobservationer och andra former av spaningar. En bild växte fram av svårigheter för många kvinnor på arbetsplatsen att göra sig sedda och hörda (Däldehög et.al 2012). Gruppen upptäckte vid de gemensamma reflekterande samtalen och analyserna vid våra möten, att antaganden och föreställningar om kön hindrade utvecklingen på arbetsplatsen för både individer och verksamheten. Maskinerna i produktionen var bestämda efter kön, föreställningar om att män var tekniska men inte kvinnor hindrade kvinnors kompetens att utvecklas till exempel.

Kunskap skapades i gruppen om styrkor och utmaningar för företaget och verksamheten. Omskakande upptäckter gjordes av modiga deltagare som hade bestämt sig för att inte väja för obehagliga upptäckter.

Men dessa hade inte varit möjliga utan gott om tid för lärande, reflektion och egna studier. Annars hade upptäckterna inte blivit tydliga utan istället censurerats. Genom öppenhet och tillit i gruppen och möjlighet att förstå upptäckterna med hjälp av genusforskning och med hjälp av varandras bidrag, kunde framkallningen av ett faktiskt läge bli till ett avstamp för ett förändringsarbete.

Företaget kunde se resultat på flera nivåer: kvinnor och män rekryterades till yrken och sysslor som tidigare ansetts passa bara ett kön. Att maskinerna kördes av antingen kvinnor eller män förändrades och gav nya möjligheter till arbetsrotation och effektivitet. Möten genomfördes på nya sätt, där ny energi och kreativitet kunde släppas fram av cheferna. En grupp chefer med förändringsledarkompetens hade vuxit fram. Risktagande och hantering av maskiner blev annorlunda. Tillväxten ökade under projektets tid och tillskrevs till stora delar genusprojektet (Däldehög et. al. 2012). Inte bara produktionen förändrades, även ledarskapet utvecklades liksom former för och innehållet i arbetsplatsens interaktionsmönster. Nya ansträngningar gjordes för att inkludera alla på arbetsplatsen, inte bara männen.

Banken

Grundläggande för bankens gemensamma värderingar var människors lika värde. Och deras tanke var att genom att arbeta med värderingarna kunde de öka bankens effektivitet och kreativitet. Utifrån dessa värderingar var det självklart att de skulle arbeta för integrering av ett genusperspektiv i hela sin verksamhet.

Vid banken skapades en grupp bestående av bankens samtliga tretton chefer (7 män och 6 kvinnor) som träffades under fyra helddagar, under ledning av processledare och genusforskare. Arbetet med genus skedde integrerat med ett redan pågående förbättringsarbete vars syfte var att banken skulle bli mer kundanpassad. Inom ramen för det behövde yrkesroller och arbetssätt ses över samt i vissa fall behövde medarbetarnas kompetens stärkas. Här hade cheferna en viktig roll då det var deras uppgift att bedöma medarbetarnas nuvarande kompetenser och utbildningsbehov samt att

avgöra deras potential för vidareutveckling och karriär. Avdelningarnas sammansättning behövde också ändras. Cheferna skulle ha en coachande roll i detta förändringsarbete gentemot medarbetarna. I det ursprungliga och för övrigt gedigna materialet som cheferna hade som stöd i processen fanns inte något genusperspektiv. Integreringen av genus visade sig vara betydelsefullt då det bidrog till att banken nådde mycket längre i sitt förbättringsarbete än vad de annars skulle ha gjort (Däldehög et. al. 2012).

Vid den initiala träffen i bankens genusnätverk fick chefsgruppen analysera och reflektera över hur genus skapades vid banken, bland annat studerades den horisontella respektive vertikala uppdelningen. Vid banken fanns mans- respektive kvinnodominerade avdelningar något som också påverkade avdelningens status vilket sammanfattades med uttrycket ”ju högre status desto fler män”. Det vill säga att män dominerade på såväl de höga posterna som vid de avdelningar som hade hög status. Även kulturen analyserades och där återskapades normer om att de statusfyllda uppdragen eller positionerna skulle utföras respektive innehas av män medan serviceuppgifter ansågs vara kvinnoyrsslor. Till exempel när de anordnade en träff på det lokala bankkontoret för att informera om aktier tillfrågades en man från huvudkontoret trots att det fanns en kvinna på lokalkontoret med samma kompetens (Däldehög et. al. 2012). Kvinnorna på kontoret förväntades i stället ordna med fikaten.

Ett hinder för bankens utveckling var, som cheferna initialt uttryckte det, att kvinnorna inte ville vidareutbilda sig, inte flytta sig till andra avdelningar eller göra karriär. När de i gruppen av chefer började diskutera denna uppfattning insåg man att den var felaktig. I själva verket kände de till flera kvinnor som hade ambitioner och som gärna kunde tänka sig att gå en vidareutbildning eller göra karriär. Cheferna insåg att de själva genom de sätt som de talade om kvinnor återskapade en normativ uppfattning att kvinnorna vid banken var obenägna till förändring. Denna insikt bidrog sedan till att cheferna började agera på nya sätt gentemot medarbetarna, bland annat uttrycktes en annan förväntan samt att de kvinnor som ville förflytta sig, göra karriär eller vidareutbilda sig gavs ett tydligt stöd (Däldehög et. al. 2012).

Viktiga resultat från projektet var att en något jämnare köns- mässig sammansättning på avdelningarna erhöles. Fler kvinnor fick ledande positioner. Men framförallt var det en stor grupp kvinnor som vidareutbildade sig så att de kunde utföra mer avancerade och statusomgärdade bankaffärer. Med andra ord genom ett arbete för

att öka genusmedvetenheten, i både strukturen och kulturen, blev de mer framgångsrika i det egna förbättringsarbetet.

Kaffeveckan, det vill säga att varje avdelning enligt ett rullande schema hade ansvar att städa upp i kafferummet, hade innan projektet startade sedan länge varit föremål för diskussion på banken då de mansdominerade avdelningarna vägrade att ingå i schemat. Vid tillfällen hade männen uttryckt att de tyckte att kvinnorna i kassan skulle sköta kaffeveckan, underförstått att männens arbete var viktigare än kvinnornas i kassan. I och med projektet kände VDN att det fick vara nog. Han satte ned foten och sade att *alla* avdelningar skulle ha en kaffevecka, och så blev det också (Däldehöj et. al. 2012).

5.10 Avslutningsvis

Vi menar att det finns såväl utmaningar som möjligheter för parternas organisationer, att skapa kunskap om genus, organisation och förändring för att själva kunna bli kraftfulla aktörer för att få bukt på den ojämställdhet som råder på den svenska arbetsmarknaden. Arbetet med att genomlysna sin egen organisation är emellertid nödvändigt då genus, i likhet med i andra organisationer, även återskapas hos dem.

Detta var något som den fackliga organisationen uppmärksammade och de initierade därför ett organisatoriskt utvecklingsarbete för att öka genusmedvetenheten. De sammanfattade sedan centrala delar av sitt arbete som vi menar även kan tjäna som mer generella aspekter som organisationer behöver beakta vid den här formen av förändringsarbete.

När man arbetar med att öka genusmedvetenheten krävs det tid och utrymme för att få syn på och att komma förbi den förnekelse eller censur som ofta bromsar och stänger dörrar. Genusobservationer är en mycket bra metod för att främja sådana processer.

Ett arbete med att åstadkomma en genusmedveten organisation ger stora möjligheter att koppla ihop forskning och teori med praktik samt att ha en dialog mellan dessa olika erfarenheter och kunskaper.

En grupp behövs som byggs och arbetar för att genusmedvetenheten ska vinna kraft och få ett genomslag i en organisation. De individer som arbetar med förändringen, behöver få tid att reflek-

tera över teori och praktik såväl som tid för självreflektion eftersom genus griper in så starkt i våra liv (Amundsdotter 2009).

Genusmedvetna organisationer menar vi är såväl en nödvändighet som en möjlighet. En nödvändighet då återskapandet av ojämställdhet inte längre är acceptabelt i ett demokratiskt samhälle. På en arbetsplats bidrar en ökad genusmedvetenhet till att hela personalens potential tas tillvara. Ett genusperspektiv på verksamheten bidrar också till att synliggöra de begränsningar som finns i såväl den hierarkiska strukturen som den organisatoriska kulturen.

Lika viktigt är att organisationer för sin överlevnad ständigt behöver vara i rörelse och vara nyskapande. Och ett genusperspektiv på verksamheten öppnar upp för att se nya möjligheter. Men framförallt, om vi vill få bukt med den segregerade arbetsmarknaden är det nödvändigt, parallellt med mer generella satsningar, att det också sker ett arbete på arbetsplatsnivå med att bryta hur ojämställdhet där återskapas.

Referenser

- Abrahamsson, L. (2000). *Att återställa ordningen: könsmönster och förändringar i arbetsorganisationer*. Akademisk avhandling. Luleå högskola. Umeå: Boréa.
- Abrahamsson, L. (2004). Organisationsförändringar och det köns-segregerade arbetslivet. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. SOU 2004:43. Stockholm: Fritzes.
- Acker, J. (1992). Gendering Organizational Theory, In Mills, Albert & Tancred, Peta (Eds.). *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage Publications.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: gender, class and race in organizations. *Gender & Society*. Vol. 20 No. 4, pp. 441–64.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Vol. 31 Iss: 3 pp. 214–224.
- Alvesson, M. & Billing, Y. (1997). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Amundsdotter, E. (2009). *Att framkalla och förändra ordningen. Aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Akademisk avhandling. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Amundsdotter, E. & Andersson, S. (2012). *Normkritiska processer bland chefer för att skapa ett genusmedvetet universitet*. Paper presenterat vid Nationella genuskonferensen, g12. Göteborg 28–30/11 2012.
- Andersson, S. (2003). *Ordnande praktiker. En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter inom två närpolisorganisationer*. Akademisk avhandling. Stockholm: Stockholms universitet.
- Andersson, S., Amundsdotter, E. & Svensson, M. (2009). *Mellanchefen en maktpotential. Aktionsorienterad genusforskning*. Stockholm/Hudiksvall. Stockholms universitet/Fiber Optic Valley.
- Andersson, S. & Amundsdotter, E. (2012). Developing Innovative Organisations. Using Action-orientated Gender Research. In S., Andersson, K., Berglund, E., Gunnarsson & E., Sundin (Eds.). *Promoting innovation. Policies, Practices and Procedures*. Stockholm: VINNOVA.

- Andersson, S., Berglund, K., Gunnarsson E. & Sundin, E. (Eds.) (2012). *Promoting innovation. Policies, Practices and Procedures*. Stockholm: VINNOVA.
- Baude, A. (1992). *Kvinnans plats på jobbet*. Stockholm: SNS.
- Choo, H. Y. & Ferree, M. M. (2010). Practising intersectionality in sociologic research: a critical analysis. *Sociological Theory*, Vol 28 No. 2:129–48.
- de los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005). *Intersektionalitet: Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Stockholm: Liber.
- de los Reyes, P., Molina, I. & Mulinari, D. (Red.) (2007). *Maktens (o)lika förklådnader – kön, klass och etnicitet i det postkoloniala*. Stockholm: Atlas.
- Däldehög, A-S. (red), Andersson, S., Amundsdotter, E., Svensson, M, & Franzén, C. (2012). *Genusmedvetet ledarskap – resan från ickefråga till tillväxtfråga*. Stockholm: Liber.
- Eriksson-Zetterquist, U. & Styhre, A. (2007). *Organisering och intersektionalitet*. Stockholm: Liber.
- Gunnarsson, E., Andersson, S. & Westberg, H. (1998). *Känsla och regelverk i balans*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Gunnarsson, E., Westberg, H., Andersson, S. & Balkmar, D. (Red.) (2008). "Learning by fighting?" *Jämställdhet och genusvetenskap i Vinnovas organisation och verksamhetsområde*. Arbetsliv i omvandling 2007:14. Växjö: Växjö University.
- Janssen, C. (2005). *Förändringens fyra rum – en praktisk vardagspsykologi*. Stockholm: Mareld förlag.
- Linghag, S. (2009). *Från medarbetare till chef. Kön och makt i chefsförsörjning och karriär*. Akademisk avhandling. Stockholm: Kungliga tekniska högskolan.
- Martin, P. Y. (2003). "Said and Done" Versus "Saying and Doing". *Gender and Society*. Vol. 17(3):342–366.
- Martin, P. Y. (2006). Practicing Gender at Work: Further Thoughts of Reflexivity. *Gender, Work and Organization*. Vol. 13(3).
- McGill, I. & Brockbank, A. (2004). *The Action Learning Handbook. Powerful Techniques for Education, Professional Development & Training*. London: Routledge.
- Polanyi, M. (1967). *The tacit dimension*. London: Routledge & Kegan.

- Regnö, K. (2013). *Det osynliggjorda ledarskapet. Kvinnliga chefer i majoritet*. Akademisk avhandling. Stockholm: Kungliga tekniska högskolan.
- Svensson, L., Brulin, G., Ellström, P-E. & Widegren, Ö. (Red.) (2002). *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Sundin, E. (1998). *Män passar alltid. Nivå- och organisationspecifika processer med exempel från handeln. Rapport till utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. SOU 1998:4. Stockholm: Fritzes.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2001). *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. Delvis omarbetad andra upplaga. Lund: Studentlitteratur.
- West, C & Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*. Vol.1(2), 125–151.
- Westberg-Wohlgemuth, H. (1996). *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – En dold lärandeprocess*. Akademisk avhandling. Stockholm: Stockholms universitet.
- Westberg, H. (2001). Könsmärkningsprocessen. I L. Gonäs; G. Lindgren & C. Bildt (Red). *Könssegregering i arbetslivet*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

6. Hälsokonsekvenser av arbetets organisering för kvinnor och män

Lena Karlqvist

Arbetsmarknaden är fortfarande starkt könssegregerad, vilket innebär att kvinnor och män återfinns i olika branscher och oftast med olika arbetsuppgifter. Tidigare studier har främst fokuserat på arbetsorganisation, arbetsmiljö, mental och fysisk ansträngning samt hälsa i termer av riskfaktorer. Numera betonas gärna ett positivt hälsofrämjande perspektiv: Vad vidmakthåller och skapar god hälsa? (Hälsa och Framtid, forskningsprojekt 2007–2012).

Kunskapen om hälsofrämjande faktorer är i dag betydande, men att omsätta kunskapen i praktisk handling på arbetsplatser och i organisationer tar tid. Arbet livet i dag kännetecknas av tidspress och stress och med effekter som ter sig olika vad gäller hälsan hos män respektive kvinnor.

Det är väl känt att höga krav i arbetet, låg egenkontroll och bristande socialt stöd leder till negativ stress och ohälsa. Det är också dokumenterat att bl.a. andelen kvinnor som uppger kroppsliga besvär till följd av arbetet har ökat signifikant mellan 1995 och 2000 inom alla sektorer utom den statliga (Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån, 2001). Bland män noteras inte förändringar av andelen med kroppsliga besvär inom någon sektor.

Syftet med detta kapitel är att analysera vad arbetets organisering får för konsekvenser för kvinnor och män. Ojämställda organisationer och arbetsplatser är fortfarande i hög grad en realitet. Det påverkar hälsan och får olika konsekvenser för kvinnor och män. Litteraturen på området visar att kvinnor, rent generellt, rapporterar mindre välbefinnande i skelett, leder och muskler än män (de Zwart et al 2001). Länge var forskningen inriktad på riskfaktorer i yrkeslivet, där fysiskt tunga och krävande exponeringar som t.ex. tung manuell hantering, damm och buller förekom, dvs. miljöer typiska för manliga arbetare. Den typen av utsatthet betonar mer helkroppspåverkan och energibelastning snarare än lokal påfrestning av nacke, axlar och armar. Det visar sig att just sådana jobb som involverar hög statisk belastning och repetitiv användning av små muskelgrupper medför stor risk för besvär i nacke, axlar, armar (Bernard, 1997). I en rapport från Arbetsmiljöverket (Lewis och Mathiassen, 2013) bekräftas denna slutsats, nämligen att kvinnor drabbas mycket oftare än män av belastningsskador. Förklaringen

man kommit fram till är att kvinnor ständigt ges de mer repetitiva och handintensiva arbetsuppgifterna på alla arbetsplatser, även där män och kvinnor har samma yrke.

Vi vet att sättet att organisera arbetet har stor betydelse för hälsan hos såväl kvinnor som män. Arbetsvillkoren bestäms inte bara av psykiska, fysiska och fysikaliska faktorer utan också av arbetets innehåll och fördelningen av befogenheter. Det kan handla om när och var arbetet utförs och vilka möjligheter som finns att lära nytt och utvecklas i arbetet. ESF-rådet satsar för närvarande på ett projekt för att kompetensutveckla chefer och arbetsledare. Syftet är att de som ledare ska kunna utrusta sina medarbetare med verktyg för att möta förändringar i arbetslivet och där behov finns av att utveckla ny kompetens i ständigt pågående processer. Det handlar om att lära nytt hela tiden (Rydsmo, 2011). Arbetsplatser behöver således strukturer som stödjer lärande. Organisationen av arbetsplatsen är i hög grad en del i arbetslivets förändringsprocess som kan och bör relateras till frågor som rör medarbetarnas hälsa.

Hur yrkeslivet kräver fysisk belastning av olika slag kan till viss del analyseras och mätas objektivt och ur detta följer också hur fördelningen av olika belastningar ser ut för kvinnor och män. Men viktigt är också hur detta *upplevs* av individen. Det i sin tur är beroende av dennes socioekonomiska situation samt psykosociala och fysiska resurser. Dessa i sin tur har betydelse för hälsa och välbefinnande, men också av stressupplevelse och sjukfrånvaro. I kunskapsöversikten, Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer (Lindberg, Vingård, 2012), pekar litteratursammanställningen på ett antal punkter som har betydelse. Vissa av dessa behandlas i nedanstående branschexempel. Branscherna är valda så att de illustrerar olika exempel med såväl könsintegrerade som könssegregerade arbetsplatser.

6.1 Könssegregerade arbetsplatser

Mäns och kvinnors arbetssituation skiljer sig åt beroende på vilket kön som dominerar en arbetsplats. Arbetsorganisation, psykiska och fysiska arbetsförhållanden och konsekvenserna för hälsan kan således kopplas till könssegregeringen på arbetsplatsen. Samband mellan sjuklighet och stark numerär könssegregation av arbetsmarknaden finns till viss del belagda i tidigare studier och dessa studier visar genomgående en lägre sjuklighet i gruppen av köns-

integrerade yrken, högre i mans- och kvinnodominerade yrken och högst i de extremt könssegregerade yrkena (Alexanderson, 2001, s. 159). De slutsatser som redovisas här, i huvudsak baserad på en studie gjord i en mellansvensk region, (Gonäs, 2005), kompletterar i många avseenden denna bild och leder till slutsatsen att det finns mycket att vinna på att förbättra arbetets villkor för både kvinnor och män. Det är dock främst kvinnorna som skulle tjäna på en översyn och förbättring av arbetsvillkoren. Fler kvinnor än män på de kvinnodominerade arbetsplatserna rapporterade besvär från kroppens leder och muskler medan besvärsförekomsten var mer lika mellan könen på de mansdominerade arbetsplatserna. Den strukturellt ojämlika könsordningen leder till att kvinnor oberoende av utbildningsbakgrund återfinns i arbetslivets underordnade positioner.

Dessa generella slutsatser finner stöd i mer detaljerade, kvantitativa undersökningar. Här beskrivs i korthet en studie gjord i Östergötland (Karlqvist och Gard, 2013) på kvinnodominerade respektive mansdominerade arbetsplatser.

Som ett mått på könssegregationen användes andelen kvinnor/män: om flest kvinnor, minst 60 procent, eller flest män, minst 60 procent, arbetade på ett varierat antal arbetsplatser. Yrkesgruppernas kategoriserades på de olika arbetsplatserna i tre grupper (Kohn, Schooler och Miller, 1983): "människogrupp" (exempelvis sjuksköterskor, tandläkare, lärare eller kassabiträde), "tinggrupp" (exempelvis byggarbetare, städare eller kock) och "datagrupp" (exempelvis journalist, administratör, dataoperatör eller ingenjör). På kvinnodominerade arbetsplatser arbetade såväl kvinnor som män huvudsakligen i "människogruppen", medan "tinggruppen" var dominerande för såväl kvinnor som män, på mansdominerade arbetsplatser. Totalt ingick 227 män och 1 487 kvinnor på kvinnodominerade arbetsplatser medan antalet var 1 236 respektive 268 på mansdominerade arbetsplatser.

Undersökningarna, som baserades på frågeformulär, innehöll frågor om arbetsorganisation, fysisk arbetsbelastning, psykosocial arbetsbelastning och hälsan i kroppens skelett, leder och muskler liksom det generella psykologiska välbefinnandet samt en bedömning av den allmänna hälsobilden. Resultaten visade att det fanns stora skillnader i arbetsförhållandena för män och kvinnor, såväl mellan männen som mellan kvinnorna på både mans- och kvinnodominerade arbetsplatser.

En genomgående skillnad mellan män och kvinnor gäller deltidarbete. På såväl kvinnodominerade som mansdominerade arbetsplatser arbetade fler kvinnor än män mindre än 30 timmar per vecka. Kvinnor på kvinnodominerade arbetsplatser hade också negativa förväntningar på framtiden. Andra faktorer som skilde ut kvinnorna från männen: – ingen möjlighet att stanna hemma för kortare sjukdom, – negativa förväntningar på framtiden, – uppfattningen att anställningen var osäker. Fler män än kvinnor arbetade på ackord.

Organisationsförhållanden som skilde sig åt på mansdominerade arbetsplatser var bl.a. att fler män inte kunde anpassa arbetsuppgifterna till dagsformen, hade ackordsjobb och obekväma arbetstider medan män på kvinnodominerade arbetsplatser hade mer flexibelt deltidarbete.

På kvinnodominerade arbetsplatser skilde sig de *psykosociala arbetsförhållandena* inte nämnvärt mellan män och kvinnor medan däremot skillnaderna var betydligt starkare på mansdominerade arbetsplatser. Kvinnorna upplevde där såväl lågt inflytande som ett ansträngt arbete (kombination av höga krav och lågt inflytande). Kvinnor på mansdominerade arbetsplatser upplevde dessutom ett lågt stöd från arbetskamrater. Det var fler män än kvinnor som på kvinnodominerade arbetsplatser upplevde höga krav.

Fysiska arbetsförhållanden skilde sig mest på såväl kvinno- som mansdominerade arbetsplatser. På kvinnodominerade arbetsplatser hade flest män stillasittande arbete och använde datorer mer än kvinnor medan kvinnorna rörde sig mer och dessutom oftare stod stilla i ansträngande arbetsställningar. Kvinnorna hanterade tyngder mellan 1–15 kg under längre tider än männen. Den fysiska ansträngningsgraden i arbetet upplevdes också högre för en större andel av kvinnorna än männen. På mansdominerade arbetsplatser var det flest kvinnor som hade stillasittande arbete och använde datorer samtidigt som de hade en betydande andel repetitivt hand/fingerarbete. Här var det männen som rörde sig mer och flest som arbetade i ansträngande arbetsställningar som t.ex. med armarna ovan axelhöjd eller under knähöjd. De hanterade såväl lätta som tyngre föremål under längre tider än kvinnorna och dessutom arbetade de en del med vibrerande verktyg eller på ett vibrerande underlag. Den fysiska ansträngningsgraden i arbetet upplevdes också högre för en större andel av männen än kvinnorna.

Symtom i kroppens leder och muskler skiljer sig åt mellan kvinnor och män på mans- respektive kvinnodominerade arbetsplatser. Totalt sett rapporterar en större andel kvinnor än män fler symtom

från olika kroppsdelar. Att få besvär i kroppens leder och muskler skiljer sig åt för kvinnor och män på mans- respektive kvinnodominerade arbetsplatser. För kvinnor på kvinnodominerade arbetsplatser är risken att få besvär i skuldrorna dubbelt så stor och tre gånger så stor att de drabbas av besvär i armbågar och handleder/händer än för männen.

Denna och liknande undersökningar ger en beskrivning av hälsoläget och de orsakssamband som handlar om mäns respektives kvinnors arbetssituation. Vilka slutsatser kan då dras och framför allt vilka åtgärder borde vidtas?

Könssegregeringen på arbetsplatser har betydelse för hur arbetsmiljön ska utformas. Tydliga könsskillnader i utbredningen av riskfaktorer i arbetsmiljön visar att hänsyn måste tas till dessa riskfaktorer och användas för utvecklingsarbete på arbetsplatser. Speciellt männen på de mansdominerade arbetsplatserna upplevde ett gott psykologiskt välbefinnande, vilket också flera andra studier visar (Pugliesi, 1995; Shain and Kramer, 2004). En stor andel av både män och kvinnor visar besvär från kroppens leder och muskler. Dessa var särskilt mycket förekommande bland kvinnorna. Eftersom kvinnorna, särskilt på mansdominerade arbetsplatser, också upplevde mer begränsade möjligheter att komma till tals och i kombination med ett ansträngt arbete (höga krav och lågt inflytande) är det angeläget att vidta åtgärder i arbetsmiljön. Det gäller att skraddarsy åtgärderna i enlighet med deras yrkesmässiga exponering. Dessutom bör speciella program tas fram som betonar utformning av arbetsplatserna, utrustning, verktyg och arbetsorganisation som anpassas till möjligheter och begränsningar hos den arbetande gruppen.

6.2 Datorintensiva arbetsplatser

Många arbetsplatser domineras i dag av datoranvändning. Det gäller företag inom såväl privat som offentlig sektor. Dessa arbetsplatser är ofta könsblandade. Det är allmänt känt att arbetsförhållandena vid datorintensiva arbetsplatser innebär påfrestningar på leder och muskler som kan leda till besvär och sjukdom. I syfte att kartlägga och bedöma riskerna med datoranvändning gjordes för några år sedan en stor undersökning av förvärvsarbetande vid olika företag både inom privat som offentlig sektor (Karlqvist et al, 2002). Data om olika arbetsmiljöfaktorer samlades in med hjälp av

frågeformulär. I undersökningen ingick 785 kvinnor och 498 män. Samtliga hade besvarat frågor om symtom från kroppens leder och muskler liksom uppgifter om *arbetsorganisation*, t.ex. arbetsgivare, arbetstider och arbetsinnehåll, t.ex. variationen av arbetsuppgifter, tid spenderat med datorarbete, tid spenderat med datormus och tid med data/textinmatning.

Yrkesgrupperna med mycket datorarbete delades in i 15 kategorier, bl.a. administratörer, projektledare, call-center operatörer, datasupportrar, ingenjörer, grafisk industrioperatörer, försäkrings-tjänstemän, bibliotekarier, läkarsekreterare, företagshälsovårdspersonal, receptionister och forskare. Kvinnor fanns representerade i alla grupper men män saknades i grupperna läkarsekreterare och receptionister. Utbildningsbakgrund skiljde sig åt. Av kvinnorna var det 17 procent som hade universitetsstudier som sin högsta utbildningsgrad medan dubbelt så hög andel män hade detta.

Fysiska arbetsbelastningar gällde exempelvis tiden som tillbringades sittande/stående eller gående, perioder av datorarbete utan avbrott och placeringen av datormusen på arbetsbordet. *Psykosociala arbetsbelastningar* besvarades genom frågor om kraven i relation till kompetensen, ansträngningsgraden (höga krav och lågt inflytande) och möjligheten att uppfylla kraven på tidspress och kvalitet. Även socialt stöd från arbetskamrater och chefer ingick samt upplevelsen av olika komfortfrågor i arbetsmiljön. *Individuella faktorer* som exempelvis civilstånd, ålder, utbildningsnivå och livsstilsfaktorer skulle också besvaras. Hälsan i *kroppens skelett, leder och muskler* koncentrerades till frågor om antal dagar den senaste månaden med smärta/värk (stelhet i händer/fingrar) i nacke, rygg, höger och vänster skuldra, överarmar, armbågar, handleder och händer/fingrar.

Resultaten visade inte överraskande att det fanns stora skillnader i *arbetsförhållandena* för kvinnor och män.

I genomsnitt arbetade kvinnorna ett par timmar mindre i veckan än männen och fler än hälften arbetade övertid i genomsnitt drygt tre respektive drygt fyra timmar i veckan. Datorarbete var den vanligaste arbetsuppgiften bland både kvinnorna och männen. Förutom datorarbete, var de vanligaste arbetsuppgifterna som tillbringades minst 30 minuter per dag, skrivbordsarbete och telefonsamtal. Möten/seminarier eller diskussioner med medarbetare ägnade nästan hälften av männen sig åt medan en tredjedel av kvinnorna gjorde så. Kvinnorna hade en lägre variation av arbetsuppgifter, som varade minst 30 minuter, än männen och kvinnorna rapporterade

även mer än 3 timmars fortgående datorarbete utan raster. Den vanligaste arbetsuppgiften vid datorn var skrivande och ordbehandling bland både kvinnor och män men fler kvinnor utförde data/textinmatning. Beskrivningarna av *arbetsmiljön*, skattades med hjälp av komfortfrågor. De gav tydliga indikationer på könsskillnader. Den generella miljön och arbetsplatsbelysningen skattade kvinnorna betydligt lägre än männen. Likaså det fysiska klimatet (värme-kyla-drag) på arbetsplatsen. Möjlighet att arbeta i goda arbetsställningar liksom tillfredsställande arbetsutrymmen skattades också betydligt lägre av kvinnorna. Stor skillnad var det också på möjlighet att placera datormusen på bordet inom bekvämt arbetsområde. Placering av datormusen på arbetsbordet påverkade också den *fysiska arbetsbelastningen*. En ogynnsam placering medför stor belastning för överarm/axel, något som rapporterades av drygt tre fjärdedelar av kvinnorna och drygt hälften av männen. Vid bedömning av *arbetsställningar* innebär datorarbete att såväl kvinnor som män arbetar mest i sittande ställning. Bara några få av kvinnorna och männen tillbringade drygt halva sin arbetstid i stående/gående position.

Konsekvenser av brister i arbetsmiljön visade sig i form av symtom från kroppens leder och muskler från en eller flera kroppsdelar: hos kvinnor nästan tre fjärdedelar och hos män drygt hälften. Nack- och skulderproblem var störst hos kvinnorna medan nack- och ländryggsproblem var störst hos männen. För många av de studerade fysiska arbetsbelastningarna ökade besvärssrapporteringen med ökad exponering vilket visar ett dos-responssamband. Notabelt var att kvinnor i gruppen som ägnade mycket tid till fysisk träning fick avsevärt mindre symtom från kroppens leder och muskler än de som inte tränade.

I så gott som alla olika yrkesgrupper med datorarbete rapporterade kvinnorna en högre besvärshäufighet än männen. Könsskillnaderna var särskilt stora bland operatörer inom grafisk industri och forskare. Kvinnliga call-center operatörer rapporterade fler besvär från alla kroppens leder och muskler än någon annan yrkesgrupp som arbetade med datorer.

Samband mellan exponeringar och symtom var mest uttalade för nack-skulderregionen följt av armbåge-underarm-händer. Mellan lång tid spenderat med datorarbete och utan avbrott fanns ett samband med nack-skulderproblem och armbåge-underarm-händer för både kvinnor och män. För männen, men inte för kvinnorna, fanns också ett samband mellan lång tids arbete med datormus och sym-

tom. För kvinnorna, men inte för männen, fanns ett samband mellan hög mental belastning (höga krav och lågt inflytande) och symptom.

Resultaten från denna studie bekräftar samband mellan skadliga exponeringar hos datorarbetare och symptom i nacke/axlar, skuldror och armbågar/handleder/händer. Dessa inkluderar såväl arbetsorganisatoriska som fysiska och psykosociala exponeringar. Resultaten visar också att fler kvinnor än män vistades i miljöer där de var utsatta för organisatoriska, fysiska och psykosociala arbetsmiljöer som även i tidigare undersökningar ansetts skadliga (Bernard, 1997; Melin och Wigaeus Tornqvist 2004). Också här ser vi tecken på den könssegregerade arbetsmarknaden. Även i samma yrken har män och kvinnor olika arbetsuppgifter under olika tidslängder och med olika variation av arbetsuppgifter.

Det kan vara värt att notera att utvecklingen på datorområdet har gått snabbt sedan denna studie gjordes. Sålunda hade då varken smarta telefoner eller ”paddor” kommit i allmänt bruk. I dag finns det anledning att uppmärksamma de risker (kanske främst vad gäller nackbesvär) som ett flitigt bruk av dessa hjälpmedel kan medföra, såväl i arbetslivet som på fritiden.

6.3 Livsmedelshandeln

Detaljhandeln är en kvinnodominerad arbetsplats och många arbetar deltid. Befolkningens bosättningsmönster och teknisk utveckling är exempel på ändrade förhållanden i samhälle och arbetsliv som har påverkat detaljhandeln i olika avseenden under de senaste decennierna. En stor organisatorisk förändring är förändrade öppettider och därmed ändrade arbetstider för personalen. Sedan 1990-talet har många butiker och kedjor öppet från klockan 9.00 till klockan 21.00 alla dagar i veckan. Vissa butiker och framför allt bensinstationer, som också säljer livsmedel, har öppet dygnet runt. Antalet lanthandlare minskar och fler anställda koncentreras till större butikskedjor. I dag får folk, som fortfarande bor kvar på landsorten, betala högre priser på många varor i de få butiker som fortfarande existerar. Lanthandlarna kan inte alltid få leveranser eftersom kedjorna inte levererar varor i alltför små mängder.

Av samtliga anställda arbetar knappt hälften deltid, dvs. mindre än 35 timmar i veckan. I dag är antalet handelsanställda 150 955

(SCB, 1 september 2013) med 67 procent kvinnor och 33 procent män. Drygt en fjärdedel är yngre än 30 år.

För att fördjupa kunskapen om arbetsorganisation och arbetsmiljö och dess konsekvenser för hälsan genomfördes en studie av tre livsmedelsbutiker i Östergötland (Drejhammar och Karlqvist, 2004). Den baserades dels på *enkäter* till alla 129 anställda i de tre butikerna, dels på strukturerade *intervjuer* med 29 anställda vid olika avdelningar i de tre butikerna. Avsikten var även att ge underlag för ett utvecklingsarbete inom butikerna. Timanställd personal deltog inte i studien. Enkäten innehöll frågor om den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, balansen mellan arbete och livet utanför arbetet och om hälsotillstånd hos personalen. I intervjugruppen ingick 12 kvinnor och 17 män där hälften av båda grupperna hade en arbetsledande befattning.

Det fanns stora skillnader mellan männen och kvinnorna när det gällde arbetsuppgifter och arbetstider. Kvinnorna arbetade i kassan, medan den största andelen av männen arbetade med kolonialvaror. De flesta män arbetade heltid, medan i genomsnitt endast 39 procent av kvinnorna gjorde detta. Av de 12 manliga arbetsledarna arbetade alla heltid medan 9 av de 10 kvinnliga arbetsledarna gjorde så.

Kraven i arbetet upplevdes av de kvinnliga arbetsledarna vara högre jämfört med övriga kvinnor, vilket även var fallet jämfört med de manliga arbetsledarna. *Inflytande över arbetet* ansåg såväl manliga som kvinnliga arbetsledare sig ha i större utsträckning än den övriga personalen, eftersom de förra hade större frihet att bestämma hur och vad som ska utföras i arbetet. Manliga arbetsledare ansåg sig ha högst inflytande och de övriga männen hade betydligt större inflytande än övriga kvinnor. De flesta av de senare menade att de måste göra samma sak om och om igen vilket gällde nästan 90 procent av den kvinnliga personalen, som inte var arbetsledare. För kvinnorna kan detta med stor sannolikhet kopplas till kassaarbetet, som är ett låst och bundet arbete där personalen inte har frihet att bestämma hur arbetet ska utföras eller vad som ska utföras. Den stora andelen kvinnor som ansåg sig ha ett ansträngt arbete (höga krav och lågt inflytande) kopplade också detta till sitt kassaarbete. *Socialt stöd* från överordnade upplevde hälften av de manliga arbetsledarna att de fått, men dock inte av arbetskamrater. En betydligt större andel av övriga kvinnor upplevde stöd av både överordnade och arbetskamrater. Ett gott socialt stöd kan många gånger innebära en buffert mot ansträngt arbete,

vilket för dessa kvinnor kunde underlätta möjligheten att orka med sitt arbete.

Stora skillnader mellan männen och kvinnorna fanns i deras *fysiska arbetsmiljö*. En mycket stor andel av kvinnorna hade ett stillasittande, bundet arbete som speglar arbetsmiljön i utgångskassorna där de flesta kvinnorna arbetade. De hade ett belastande arbete i form av upprepade hand/fingerrörelser många gånger i minuten och arbetade dessutom med böjd och vriden kropp i större utsträckning än männen. De flesta av männen hade däremot ett rörligt, men också belastande arbete, som visade sig i en stor andel som uppgav arbete ovan axelhöjd eller under knähöjd. Männen hade också i större utsträckning tung manuell hantering.

Möjligheten att byta arbetspass med arbetskamraterna ansåg en stor del av både männen och kvinnorna sig ha. De hade också möjlighet att sköta privata ärenden per telefon. När det gällde situationen utanför arbetsplatsen använde mer än dubbelt så många kvinnor som män mer än 5 timmar en vanlig arbetsdag till hem- och hushållsarbete. Att arbetet i butiken var mycket bundet (speciellt för kvinnorna) visade den låga andelen som kunde anpassa arbetet efter hur de kände sig (att vara hängig, ha värk, vara förkyld eller liknande).

Andelen män och kvinnor som *varje dag* den senaste veckan haft ont i övre delen av ryggen eller nacken var lika stor bland de anställda i livsmedelsbutikerna som hos anställda med datorintensivt arbete. Fler kvinnor i livsmedelsbutikerna än kvinnor med datorintensivt arbete hade däremot ont i nedre delen av ryggen, axlar eller armar, handleder eller händer, samt höfter, ben, knän eller fötter. Att så många av kvinnorna i livsmedelsbutikerna *dagligen* har symtom från kroppens leder och muskler är illavarslande, eftersom det kan leda till skador som på sikt innebär sjukfrånvaro och långvariga sjukskrivningar. Fler män i livsmedelsbutikerna än män med datorintensivt arbete hade endast ont i höfter, ben, knän eller fötter. De skilda fysiska exponeringarna som kvinnorna och männen hade i livsmedelsbutikerna återspeglas således som konsekvenserna i form av symtomen i skelett, leder och muskler.

Samverkan mellan psykosociala förhållanden och fysisk belastning är väl känd där fysiska faktorer samspelar med psykosociala förhållanden vid uppkomsten av besvär och skador (Bongers, et al, 1993). Den höga frekvensen av besvär i kroppens leder och muskler, bland framför allt kvinnor, visar hur ogynnsam fysisk exponering samspelar med dåliga psykosociala förhållanden. För kvin-

norna med datorintensivt arbete var risken att ha besvär i nacke/axlar, armar och händer nästan dubbelt så stor om de också hade dåliga psykosociala förhållanden i arbetet jämfört med gruppen som inte hade sådana förhållanden.

Att kunna *vila och återhämta sig* är nödvändigt för att motverka stressrelaterad sjukdom och ohälsa. Långa arbetspass, oregelbundna arbetstider och avsaknad av pauser i kombination med höga krav i arbetet ökar behovet av återhämtning. Negativa återverkningar i form av sjukdom och ohälsa framkom av intervjuerna där arbetstagare talade om att de hade underlåtit att ta pauser under arbetsdagen och att de hoppade över måltider. Ett annat viktigt medel för att påverka balansen mellan krav som ställs i arbetet och de resurser som individen har att hantera kraven med är s.k. socialt stöd från arbetsledare och kollegor. Ett gott samarbete med arbetskamraterna bidrog framför allt till att arbetet ansågs meningsfullt och gjorde att man orkade med den höga arbetsbelastningen och tidspressen.

Organisationsstrukturen i butikerna var hierarkiskt uppbyggd vilket försvårade en öppen och direkt dialog mellan olika nivåer och befattningar. Det vanliga var att gå "tjänstevägen" om man ville föra fram synpunkter och ge förslag till förändringar på arbetsplatsen. De anställdas samarbete med butikernas ledning och med arbetsledare uppfattades som tungrodd och stelbent och därmed en belastning i sig.

Ett par år efter ovanstående inledande studie, genomfördes en uppföljning (Drejhammar och Karlqvist, 2006). Vissa förändringar hade inträffat genom att de tre butikerna hade köpts upp av en större koncern. En av butikerna hade anammat förslagen till förändringar och forskarna som hade genomfört studien fick möjlighet att utvärdera förändringarna.

Förändringarna som hade införts i den aktuella butiken var att personalen hade organiserats i större arbetslag i syfte att bättre ta tillvara kompetens och resurser. En schemaläggning hade genomförts vilket innebar att all personal på golvet, med undantag av kött- och charkpersonalen, hade s.k. kassajour och ryckte in i kassan vid arbetstoppar. Ytterligare en förändring var att kassapersonal som arbetade mer än 35 timmar per vecka skulle alternera på andra avdelningar i butiken. Ett schema hade utarbetats i syfte att strukturera arbetsplatsmöten i butiken vad gällde syfte, frekvens och deltagare.

Uppföljningsstudien visade att den nya organisationen hade bidragit både till högre effektivitet och fördelar för personalen, som hade ökat sin kompetens och fått mer varierande arbetsuppgifter. Speciellt kvinnorna upplevde en större omväxling i arbetsuppgifterna medan kunskapskraven också ökat. En större andel av kvinnorna ansåg sig ha fått större ansvar för de egna arbetsuppgifterna och också ökat inflytande och kontroll över det egna arbetet. De utsattes därmed inte för en lika ensidig fysisk arbetsbelastning som tidigare, vilket också resulterat i en minskad andel av personalen som rapporterade fysiska besvär. Arbetet hade blivit mer intressant och omväxlande. Samverkan mellan olika personalgrupper och mellan anställda och ledning upplevdes som positivt. Möjligheterna till utbildning hade ökat i samband med ägarbytet. En nackdel, enligt de anställda, var att arbetet var utformat som ”ett löpande band”, där produktionsflödet, dvs. varuleveranser och upppackning av varor, i hög grad styrde arbetet både på golvet och i kassalinjen. Kraven i arbetet, t.ex. att arbeta mycket fort ansågs ha ökat. Speciellt männen ansåg att de inte hade tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna. Möjligheterna till påverkan och eget inflytande i arbetet uppfattades som begränsade, även om andelen kvinnor som ansåg sig ha frihet att bestämma hur arbetet skulle utföras hade dubblerats sedan basstudien. Sex gånger fler av kvinnorna ansåg sig ha frihet att bestämma vad som skulle utföras. Ytterligare en nackdel var att de anställda ansåg sig ha små möjligheter att påverka förläggningen av sina arbetstider. Vidare framkom att arbetet uppfattades som fysiskt tungt, tidspressat och krävande.

Sambandet mellan ökade krav i arbetet och möjligheter till insatser som bidrar både till effektivitet och som underlättar personalens arbetssituation är komplicerat. Prissänkningar och ökad omsättning i livsmedelshandeln antas dock kunna bidra till en arbetsmiljö som ökar psykisk och fysisk belastning och medför stressrelaterade problem. Vad som sannolikt kan balansera och motverka sådana problem är en bemanning som motsvarar det nödvändiga behovet av personal och en organisation som ger ett varierat arbetsinnehåll, flexibilitet samt ansvar kopplat till delaktighet och inflytande.

6.4 Dagspressen

Dagspressen består numera av könsblandade arbetsplatser. I kunskapsproducerande organisationer har mycken debatt handlat om tidspress och vilka förhållanden i arbetsmiljön som kunskapsarbetare utsätts för. Somliga studier indikerar att mycket höga nivåer av tidspress och stress finns bland journalister. Studier från såväl USA (State of the News Media, 2005) som från Tyskland (Weischenberg, Scholl och Malik, 2006) visar att journalister rankar tidspress högt bland en lista av negativa faktorer hos yrkesgruppen journalister. En stor studie i Sverige analyserade förändringar av journalisternas förhållanden mellan år 1989 till 2005 (Asp, 2007). Data insamlades med hjälp av frågeformulär och undersökningen gjordes bland 1 500 media arbetare år 1989 och 2000 år 2005. År 2005 rapporterade drygt två tredjedelar att de upplevde en stressad arbetsmiljö. Andelen av de som kände sig stressade hade inte ökat från 1989 trots att stora förändringar inom media industrin hade ägt rum. När journalisterna var tillfrågade om förändringar inom deras jobb under de 5 till 10 senaste åren, rapporterade de flesta att arbetet hade blivit mer stressigt.

Tidspress

Tidspressen är förknippad med förändringar i arbetslivet, med längre arbetstider och snabbare arbetstakt. I olika studier mäts upplevelsen av tidspress på olika sätt. Få akademiker har undersökt olika aspekter av tidspress. Southerton och Tomlinson, 2005 har argumenterat för att det är nödvändigt att röra sig från endimensionstolkningar av "tidsträngd" när man undersöker "snabbhet". De identifierade tre dimensioner för att förklara sinnen av att känna sig tidspressad. Tidspress kan uttryckas som: 1) otillräckligt med tid för arbetaren att fullfölja alla arbetsuppgifter, 2) krav från arbetsgivaren som överskrider den tidsram som satts, 3) önskemål för arbetet som överskrider tiden och skapar konflikter.

Arbetsintensiteten har ökat i de flesta länder men konsekvenser för hälsan varierar. Enligt en rapport från EU har arbetsintensiteten en negativ effekt på självrapporterad hälsa och på arbetsdelaktigheten, men paradoxalt en positiv effekt på tillfredsställelse arbetsförhållanden (Burchell et al, 2007). Fastän de subjektiva erfarenheterna av tidspress är en klar arbetsrelaterad stressfaktor finns

liten forskning som fokuserat på hur olika former av den upplevda tidspressen i arbetslivet kan kopplas till olika hälsoaspekter. Enligt några studier har tidspress ett högt förklaringsvärde i relation till mental ohälsa (Roxburg, 2004). Som framgår av författarens resultat finns ett positivt samband mellan tidspress och depression hos både kvinnor och män. Dessutom finns en subjektiv erfarenhet av att tidspress verkar vara en betydelsefull mekanism som kan förklara högre depressionsandel bland anställda kvinnor jämfört med anställda män. En stor svensk studie visar att frånvaro av tidspress är en av de förutsägande faktorerna för långsiktigt god hälsa (Aronsson och Lindh, 2004). Tidspressen mättes genom registrering av om arbetarna var tvungna att dra ner på lunchtid, arbeta övertid eller ta med jobb hem. Den studien visade också att hälsofördelarna vid tillräckligt mycket tid avklingade på en lägre nivå hos männen än hos kvinnorna. Dessa skillnader visar att tidspress har en könsrelaterad effekt (Sirianni och Negrey, 2000). Enligt Devereux *et al*, 2004 hade de som rapporterade exponering för psykosociala riskfaktorer den största sannolikheten att rapportera hög upplevd arbetsstress som t.ex. konstant tidspress, avbrutenhet och störningar i arbetet, arbetsansvar, press att arbeta övertid samt ökade krav i jobbet. Individuell förmåga till anpassning är en annan faktor där överdriven tidspress, oförmåga att kunna slappna av efter arbetet eller att behöva avstå alltför mycket på grund av jobbet påverkar. Bernard *et al*, 1994 studerade 1050 tidningsreportrar och fann ett positivt samband mellan upplevd arbetsbelastning som en konsekvens av att arbeta med "deadlines" och besvär i nack-skulderregionen.

En studie av tre dagstidningar i Sverige genomfördes (Tyrkkö och Karlqvist, manus 2013) i syfte att undersöka tidspressmönster och hälsa hos de anställda. Följande frågor ställdes: Hur ofta rapporterar kvinnliga och manliga journalister sex olika aspekter på tidspress och sju olika mått på hälsa? Hur relaterar de sex olika tidspressaspekterna till varandra? Hur ser sambandet ut mellan de sju olika hälsovariablerna? Vilka hälsovariabler samvarierar med tidspressvariablerna hos kvinnliga och manliga journalister?

År 2010 fanns ungefär 160 nyhetstidningar i Sverige. De tre tidningar som ingick i ovanstående studie var i storlek; liten med 27 journalister; medelstor med 70 journalister; stor med 314 journalister. Informationen samlades in genom frågeformulär som journalisterna besvarade. Svarefrekvensen var 78 procent och var i stort sett lika för de tre tidningarna. Frågorna hämtades från en tidigare

gjord studie (Aronsson och Lindh, 2004). Frågeformuläret täckte många olika aspekter som t.ex. arbetsförhållanden, arbetstygnd, fysiska och psykosociala förhållanden, utbildning, lön, aspekter på fysisk och mental hälsa och arbete-familj förhållanden.

Tidspress mättes med sex olika variabler: 1) Täta "deadlines", 2) Ont om tid i relation till goda resultat, 3) Svårt att tänka på grund av stökig arbetsmiljö, 4) Ont om tid för reflexioner, 5) Tvingad att skära ned på lunchtid, arbeta övertid eller att ta med jobb hem, 6) Avsaknad av effektivitet.

Hälsan mättes med hjälp av sju olika frågor om hälsa: 1) Själv-rapporterad generell hälsa, 2) Nack-armsymtom, 3) Psykosomatiska symtom, 4) Stress, 5) Trötthet, 6) Negativa känslor, 7) Brist på energi.

Tidspressvariablerna skilde sig inte åt mellan kvinnor och män. Knappt 50 procent svarade att de ansåg sig ha ont om tid i relation till goda resultat minst ett par gånger i veckan. Cirka 25 procent menade att de utför sitt arbete under tryck av "deadlines" åtminstone ett par gånger i veckan. Många journalister rapporterade brist på energi. Den största skillnaden mellan kvinnor och män var symtom från nacke-arm där drygt hälften av kvinnorna rapporterade symtom medan endast drygt 1/4 av männen gjorde det. Mer än 80 procent av journalisterna rapporterade tecken på stress medan den generella hälsan var god eller mycket god hos enbart 62 procent av dem.

Det fanns könsskillnader i *sambanden mellan tidspress och hälsa*. Stress visade samband med så gott som alla tidspressvariabler hos såväl kvinnor som män. Det starkaste sambandet med stress var för kvinnor "tvingad att skära ned på lunchtid, arbeta övertid eller att ta med jobb hem". "Ont om tid för reflektion" visade också ett högt samband med stress. För männen hade stress högsta sambandet med "svårt att tänka på grund av stökig arbetsmiljö". Trötthet hade samband med endast en tidspressfaktor för kvinnorna, "tvingad att skära ned på lunchtid, arbeta övertid eller att ta med jobb hem". För männen hade trötthet det starkaste sambandet med "avsaknad av effektivitet".

Ett intressant resultat var att nästan inga samband hittades mellan olika tidspressfaktorer och symtom från nacke-arm. De kvinnliga journalisterna rapporterade fler symtom från nacke-arm men dessa verkade inte alls vara kopplade till tidspressfaktorer. För männen däremot var det ett positivt samband mellan nack-arm-symtom och "täta deadlines", "ont om tid i relation till goda resultat"

samt "tvingad att skära ned på lunchtid, arbeta övertid eller att ta med jobb hem".

Den generella hälsan såg inte alls ut att ha något samband med tidspress för männen. För kvinnorna hade den generella hälsan ett starkt samband med tidspressvariabeln "ont om tid för reflektion".

Huvudresultaten från studien om journalister kan summeras på följande sätt: Den största skillnaden mellan männen och kvinnorna när det gäller tidspressvariabler som påverkar hälsan var "avsaknad av effektivitet" där männen visade klara samband med alla hälsovariabler förutom generell hälsa, nack-skulderysymtom och avsaknad av energi. För just denna tidspressvariabel visade kvinnorna inte alls något starkt samband med hälsovariablerna. Däremot visade kvinnorna ett starkt samband mellan variabeln "ont om tid för reflektion" och flera hälsovariabler medan männen bara uppvisade ett sådant samband. När kvinnorna kände att de hade "ont om tid för reflektion" i arbetet och var "tvingade att skära ned på lunchtid, arbeta övertid eller att ta med jobb hem" rapporterade de stress, trötthet och negativa känslor. När männen ansåg att arbetsituationen hade "avsaknad av effektivitet" rapporterade de många ohälsovariabler, speciellt stress, trötthet, negativa känslor och psykosomatiska symtom.

6.5 Äldreomsorgen

Äldreomsorgen kännetecknas som typiska kvinnoarbetsplatser. Det är en sektor som ändras snabbt på grund av en åldrande population och finansiella begränsningar. Det är angeläget att uppmärksamma dessa förändringar och vidta åtgärder för att förebygga och vidmakthålla god hälsa och undvika risktaganden hos personalen. Omsorg i hemmen innebär arbetsuppgifter i hushållet, personlig omvårdnad och social uppmuntran liksom medicinska uppgifter som medicinutdelning och omläggningar. Hemtjänsten anses som ett kostnadseffektivt sätt att vidmakthålla äldre personers oberoende, men det är också den typ av vård som många äldre föredrar. I Sverige har det varit kommunerna som tillhandahåller hemtjänst. Policyn i Sverige är att äldre ska uppmuntras att bo så länge som möjligt i sina egna hem. Varje hem skiljer sig åt vad gäller fysisk och social arbetsmiljö, vilket innebär att hemtjänstpersonal möter en mängd olika hälsorisker. Arbetet består till stor del av rutinarbete, men personalen måste också klara av ständigt föränderliga

förhållanden som nya kunder, nya arbetskamrater, delaktighet i akuta situationer, resande mellan kunder och ensamarbete. De drabbas av mycket besvär och skador i kroppens leder och muskler och riskerar därmed varaktiga problem avseende arbetsförmåga. Deras ensamarbete och varierande arbetsförhållanden ställer höga krav på deras kapacitet att göra säkra val i arbetet. Därför är det viktigt att identifiera faktorer som kan höja säkerheten i deras arbetssituation. Ökad uppmärksamhet måste ägnas deras välbefinnande för tillhandahållande av högkvalitativ service och för att minimera skadliga händelser i hemtjänsten.

För att få en bild av hälsa, risker, arbetsförhållanden och riskhantering hos hemtjänstpersonal, genomfördes en studie av personal inom hemtjänsten i en kommun i norra Sverige (Larsson et al, 2013). Deltagarna var 350 undersköterskor och vårdbiträden som servade runt 900 kunder i olika geografiska områden, några i centrala stadsdelar och andra ute på landet. Personalen hade en chef för hemtjänsten och 16 arbetsledare. Genomsnittsåldern bland hemtjänstpersonalen var 45 år och en majoritet var kvinnor, 92 procent. Av de två yrkesgrupperna var 57 procent undersköterskor och 43 procent var vårdbiträden.

Personalen använde en modell för deltagande riskhantering i sitt arbete inom hemtjänsten. Modellen utvecklades av en intern arbetsgrupp i kommunen i syfte att den skulle stödja personalens självhantering av säkerhetskapaciteten och höja effektiviteten i att identifiera, dokumentera och hantera riskfaktorer som hörde samman med deras sjukdomar eller olyckshändelser. Modellen består av ett flödeschema av processen och kompletterande checklistor. Checklistorna inkluderade aspekter på både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön vilket möjliggjorde att en förberedande riskbedömning kunde göras av hemtjänstpersonalen i hemmet hos varje ny kund. Alla arbetsplatser, cirka 900 privata hem, checkas regelbundet. Riskbedömningar utförs också för hemtjänstpersonalens övriga arbetsmiljö som t.ex. personalrum och förflyttningssätt (bil, buss, promenad). Detta används av arbetsledarna för att bestämma vilka åtgärder som behöver göras för att förbättra arbetsmiljön.

Resultaten visade att så gott som samtliga ansåg att deras arbete krävde hög professionell kunskap och påhittighet medan drygt hälften av dem ansåg sig ha en hög grad av beslutsutrymme. Många av de svarande ansåg sig ha ett gott socialt stöd av sina arbetskamrater, men färre ansåg sig ha ett gott stöd av sina arbetsledare.

Totalt ansåg en tredjedel att de hade höga fysiska krav medan färre rapporterade höga psykologiska krav. Den generella nivån av säkerhet på arbetet var ”acceptabel”.

Riskhanteringsaktiviteter som t.ex. självrapporterad säkerhetsbeteende skattades relativt högt rent generellt. Emellertid rapporterade knappt en femtedel att de ”ganska ofta eller ofta” upplevde förhållanden som gjorde att de inte kunde följa säkerhetsbestämmelserna. De vanligaste orsakerna till detta var brist på tid, dålig/otillräcklig utrustning eller brist på personal, arbetsscheman, arbetsrutiner och arbetsmängd, samarbete inom arbetsenheter och psykosocialt tryck från kunderna eller deras familjer nämndes. Några nämnde också bristen på samordning av tid, när kunden skrevs ut från sjukhuset och tiden när alla praktiska arrangemangen i hemmet var ordnat. Totalt var det knappt en fjärdedel av de svaranden som alltid deltog i riskhanteringen på sin enhet. Av dessa erhöll ungefär hälften positiva resultat från den deltagande riskhanteringsmodellen.

Positiva resultat av hälsan kunde konstateras, tre fjärdedelar rapporterade högt psykologiskt välbefinnande och ännu fler rapporterade god generell hälsa liksom god individuell kapacitet att möta kraven i arbetet och en positiv tro på arbetsförmågan i framtiden. Däremot rapporterade enbart drygt en fjärdedel att de sällan eller aldrig upplevde besvär i någon del av kroppens leder eller muskler. Nacke, axlar, armar och rygg var de kroppsdelar som vanligast kopplades mellan arbete och besvär.

Vetenskapliga undersökningar om förebyggande hälso- och säkerhetsarbete visar betydelsen av att fokusera på positiva faktorer i arbetet och eventuella resurser som kan finnas där (Nilsen et al, 2004). Arbetsrelaterade förhållanden, dvs. struktur och socialt stöd måste ges ökad uppmärksamhet, eftersom dessa har en möjlig påverkan på arbetstagarnas kapacitet, delaktighet, arbetskontroll och uppträdande.

Att arbeta i hemtjänsten uppfattas kräva höga nivåer av professionell kunskap och påhittighet och en god psykosocial arbets-situation men innebär också en hög fysisk arbetsbelastning. Den generella hälsan, kapaciteten och dugligheten i förhållande till arbetet var god hos hemtjänstpersonalen. Svårigheter att utföra riskbedömningar och att följa säkerhetsregler på grund av t.ex. tidsbrist, hjälpmedel och information identifierades. Det finns ett behov av att öka deltagandet i riskbedömningar hos de anställda, öka stödet från ledningen, öka strukturer och samarbete med andra

avdelningar på socialförvaltningen och landstinget. Det har visat sig att många arbetstagare underskattar risken att få besvär i kroppens leder och muskler. Uppfattade personliga risker i en arbetssituation kan hjälpa till att motivera tillämpningen av ett säkrare arbetssätt. Det vill säga, att främja och uppmuntra till större kontroll av riskfaktorer i arbetet.

6.6 Slutsatser

För vissa sjukdomstillstånd är uppenbart att förhållanden i yrkesarbetet har stor betydelse som riskfaktorer. Skillnader i hälsa mellan kvinnor och män har länge varit kända. Detta gäller för hjärt-kärlsjukdom, hudsjukdom, vissa lung- och cancersjukdomar liksom besvär i kroppens leder och muskler och psykiska besvär (Kilbom, 2001, s. 171).

I senare arbeten, exempelvis Reineholms avhandling (2013), har tydlighet i organisationen uppmärksammas som en allt viktigare aspekt av arbetshälsan. Flexibla verksamheter, många olika anställningsformer och höga krav på social förmåga speglar dagens arbetsliv. Klara mål med väl fungerande arbetsgrupper och medarbetare som har kontroll över sin arbetssituation har visat sig viktigt för att bibehålla en god hälsa. Brister i arbetsorganisation får konsekvenser i form av nedsatt hälsa och ohälsan ser olika ut för kvinnor och män. Den slutsatsen kan sägas gälla generellt för yrkesarbete i olika organisationer och inom olika branscher, såväl inom det privata näringslivet som inom den offentliga sektorn. Yrkeslivet har direkta kopplingar till hälsan.

Aktuell analys och branschexemplen som redovisats här styrker dessa generella bedömningar och slutsatser som torde vara väl kända. Samtidigt som forskningens resultat kan sägas stå sig över tid, är det uppenbart att dess resultat fortfarande, tyvärr, inte på något genomgripande sätt påverkat arbetslivets organisation. Vi vet således mer än vad vi förmått omsätta i praktisk handling. Däri ligger den stora utmaningen inför framtiden.

Referenser

- Alexanderson K. "Den könssegregerade arbetsmarknaden – samband med hälsa och sjukdom." I Gonäs L, Lindgren G, Bildt C. (red). *Könssegregering i arbetslivet*. Kunskapsöversikt. Arbetslivsinstitutet 2001.
- Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån. *Negativ stress och ohälsa*. 2001:2.
- Aronsson, G. and Lindh, T., 2004. "Långtidsfriskas arbetsvillkor: en populationsstudie." (Work conditions among workers with good long term health. A population study.) *Arbete och hälsa* 2004:10. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Asp, K. red., 2007. *Den svenska journalistkåren*. Institutionen för journalistik och masskommunikation. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Bernard, B.P., (ed) 1997. *Musculoskeletal Disorders and Workplace Factors. A Critical Review of Epidemiological Evidence for Work-Related Musculoskeletal Disorders of the Neck, Upper Extremity, and Low Back*. Cincinnati: National Institute for Occupational Safety and Health.
- Bongers PM, de Winter CR, Kompier MA and Hildebrandt VH. "Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease." *Scand J Work Environ Health* 1993; 19:297–312.
- Burchell, B., et al., 2007. *Working conditions in the European Union: The gender perspective*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef07108en.pdf> [Accessed 2 January 2009].
- Devereux, J.J., et al., 2004. *The role of work stress and psychological factors in the development of musculoskeletal disorders. The stress MSD study*. Robens Center of Health Ergonomics study. University of Surry. Report 273.
- Drejhammar I-B och Karlqvist L. *Arbetsvillkor och arbetsmiljö vid tre livsmedelsbutiker*. Arbetslivsrapport Nr 2004:2, Arbetslivsinstitutet.
- Drejhammar I-B och Karlqvist L. *Förändringsarbete i livsmedels-handeln*. Arbetslivsrapport Nr 2006:18, Arbetslivsinstitutet.
- Gonäs L (red). *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Agora 2005.

- Hälsa och Framtid*. Forskningsprojekt som resulterat i fyra rapporter om friska arbetsplatser inom privat verksamhet och motsvarande tre rapporter inom kommuner och landsting. Projekt 2007–2012.
- L Karlqvist, G Gard. "Ergonomic Conditions and Health at Gender Segregated Workplaces." *The Ergonomics Open Journal*, 2012 – pure.ltu.se
- Karlqvist L, Wigaeus Tornqvist E, Hagberg M, Hagman M and Toomingas A. "Self-reported working conditions and associations with musculoskeletal symptoms: a cross-sectional study focusing on gender differences." *Int J Ind Erg* 2002; 30: 277–294.
- Kilbom Å. "Könsrelaterad ohälsa i arbetslivet och dess samband med arbets- och livsvillkor." I Gonäs L, Lindgren G, Bildt C. (red). *Könssegregering i arbetslivet. Kunskapsöversikt*. Arbetslivsinstitutet 2001.
- Kohn ML, Schooler C, Miller J. *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Ablex Norwood, NJ; 1983.
- Larsson A, Karlqvist L, Westerberg M, Gard G. "Perceptions of health and risk management among home care workers in Sweden." Special Issue Article. *Physical Therapy Reviews* 2013.
- Lewis C och Mathiassen S-E. *Kunskapsammanställning Belastning, genus och hälsa i arbetslivet*. Högskolan i Gävle, Akademin för hälsa och arbetsliv, Centrum för belastningsskadeforskning. 2013 ISSN 1650-3171.
- Lindberg P, Vingård E. *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*. Kunskapsöversikt, rapport 2012:07.
- Melin B and Wigaeus-Tornqvist E. "Can the psychosocial work environment cause neck and shoulder pain?" In: Gustafsson, Lundberg (eds). *Worklife and Health in Sweden 2004*. National Institute for Working Life and Swedish Work Environment Authority, Solna, Sweden, pp 131–157.
- Nilsen P, Hudson DS, Kullberg A, Timpka T, Ekman R, Lindqvist K. *Making sense of safety*. *Injury Prev*. 2004; 10:71–73.
- Puglisi K. Work and well-being: "Gender Differences in the Psychological Consequences of Employment." *Journal of Health and Social Behaviour*, 1995, Vol.36 (March):57–71.

- Reineholm C. *Psychosocial Work Conditions and Aspects of Health*. Avhandling från Department of Medical and Health Sciences, Linköping University 2013.
- Roxburgh, S., 2004. 'There Just Aren't Enough Hours in the Day': The Mental Health Consequences of Time Pressure. *Journal of Health and Social Behavior*, 45 (June), 115–131.
- Rydsmo T. *Lärande I arbetslivet*. Svenska ESF-rådet, 2011.
- Shain M, Kramer DM: "Health promotion in the workplace: framing the concept; reviewing the evidence." *Occupational and environmental medicine* 2004, 61:643–648.
- Sirianni, C. and Negrey, C., 2000. "Working time as gendered time." *Feminist Economics*, 6, 59–76.
- Southerton, D. and Tomlinson, M., 2005. "Pressed for time" – the differential impacts of a "time squeeze". *Sociological Review*, 53 (2), 215–239.
- State of the News Media (2005) An Annual Report on American Journalism. Available from: <http://www.stateofthemediamedia.org/2005/>. [Accessed 11 February 2010].
- Tyrkkö A, Karlqvist L. *Gender Differences in Time Pressure and Health among Journalists*. In manuscript 2013.
- Weischenberg, S., Scholl, A, and Malik, M. (2006) *Die Souffleure der Mediengesellschaft. Report über die Journalisten in Deutschland* (Promoters of the media society. Report on the journalists in Germany). Konstanz: UVK.
- de Zwart B, Frings-Dresden M and Kilbom Å. "Gender differences in upper extremity musculoskeletal complaints in the working population." *Int Arch Occup Environ Health*, 2001. 74(1): p 21–30.

7. Arbete, hälsa och genus: betydelsen av yrkets könssammansättning för kvinnors och mäns villkor i arbetslivet

Sara Kjellsson, Charlotta Magnusson och Michael Tåhlin

7.1 Inledning

Män och kvinnor tenderar i stor utsträckning att vara verksamma i olika yrken vilket innebär att arbetsvillkoren för män och kvinnor kan se mycket olika ut. En könssegregerad arbetsmarknad medför att arbetslivet *kan* skilja sig avsevärt åt mellan kvinnor och män gällande faktorer som arbetsmiljö, arbetstid, möjlighet att påverka sitt arbete, flexibilitet och mental och fysisk ansträngning. Sådana skillnader kan tänkas medföra inte endast stora skillnader i arbetslivet utan får i förlängningen betydande konsekvenser för såväl könsskillnader i hälsa som möjligheten att kombinera familjelivet med arbetslivet. Det här kapitlet syftar till att 1) belysa hur arbetsvillkor skiljer sig åt mellan mansdominerade, kvinnodominerade och könsintegrerade yrken i Sverige i dag samt hur detta har förändrats över tid och 2) studera hur arbetsvillkor är kopplade till hälsoskillnader och löneskillnader mellan kvinnor och män.

Samtliga analyser i kapitlet är baserade på uppgifter från Levnadsnivåundersökningarna (LNU) med information om den svenska befolkningen från 1974 till 2010. LNU är en intervjuundersökning baserad på ett riksrepresentativt slumpmässigt urval av den svenska befolkningen i åldrarna 18–75 år (för mer information om LNU, se Evertsson och Magnusson 2014).¹ En kärna i våra analyser är könssegregeringen på arbetsmarknaden, här mätt som andelen kvinnor i olika yrken. Därför inleder vi kapitlet med en övergripande beskrivning av hur könssegregeringen på arbetsmarknaden har förändrats under den tidsperiod som studeras, dvs. 1974 till 2010.

¹ I detta kapitel kommer endast anställda individer mellan 20–64 år, som vid intervjutillfället var yrkesaktiva, att inkluderas. Som yrkesaktiv anställd räknas de som vid intervjutillfället angett anställning som sin huvudsakliga syssla och som uppgett en veckoarbetstid om minst 10 timmar. Det finns särskilda villkor och problem förknippade med att stå utanför arbetsmarknaden, vilket kommer att diskuteras längre fram i kapitlet.

7.2 Könnssegregeringen på arbetsmarknaden

Efter att ha legat på en historiskt låg nivå under 1950-talet steg kvinnors arbetslivsdeltagande kraftigt från slutet av 1960-talet till början av 1990-talet, och har sedan dess (med undantag av den djupa ekonomiska krisen 1992–93) legat över 90 procent i åldersgruppen 30–54 år (se t.ex. Stanfors 2007 för en historisk översikt och Tåhlin 2014 för en beskrivning av senare decennier). Män och kvinnor på den svenska arbetsmarknaden har dock långtifrån samma arbetsuppgifter; könsssegregeringen efter yrke är påtaglig i Sverige, liksom i många andra länder (se t.ex. Neramo 2000). Det finns två grundläggande dimensioner i denna segregering (se t.ex. Charles och Grusky 2004). Den ena dimensionen är vertikal och avser bl.a. skillnader i arbetets kvalifikationsinnehåll och position i arbetsplatsens ledningsstruktur. Den andra dimensionen är horisontell och avser skillnader i arbetsuppgifternas art givet yrkets ställning i arbetslivets hierarkiska (vertikala) struktur.

Ett sätt att karakterisera arbetsuppgifternas art är att skilja mellan tre olika typer av sysslor: arbete med människor, med data (text, siffror eller andra symboler), respektive med föremål (fysiskt material av olika slag i tillverkning eller service)². Skillnaden mellan arbete med föremål och arbete med data ansluter nära till den traditionella skiljelinjen mellan arbetare och tjänstemän, och är starkt kopplad till yrkesstrukturens vertikala dimension. Arbete med människor är däremot främst knutet till yrkesstrukturens horisontella axel. Den vertikala dimensionen tycks därmed omfatta egenskaper i arbetet anknutna till klass medan den horisontella dimensionens karaktär förefaller tydligt associerad med genus. En vanlig uppfattning i forskningslitteraturen om arbetslivets könsssegregering (se t.ex. Charles 2011 för en översikt) är att utvecklingen över tiden, oftast i utjämnande riktning, är mycket snabbare längs den vertikala dimensionen än längs den horisontella. Det innebär att klassjämlighet mellan könen skulle tendera att avta medan olikheter i arbetsinnehåll mellan kvinnor och män givet hierarkisk ställning, dvs. könsskillnader inom klasser, skulle vara klart mer beständiga. Enligt våra data om Sverige under senare decennier ligger det en del i denna beskrivning, men det finns viktiga nyanser och undantag (av utrymmesskäl visas inte dessa resultat i figur- eller tabellform, utan återges endast kortfattat i den följande texten).

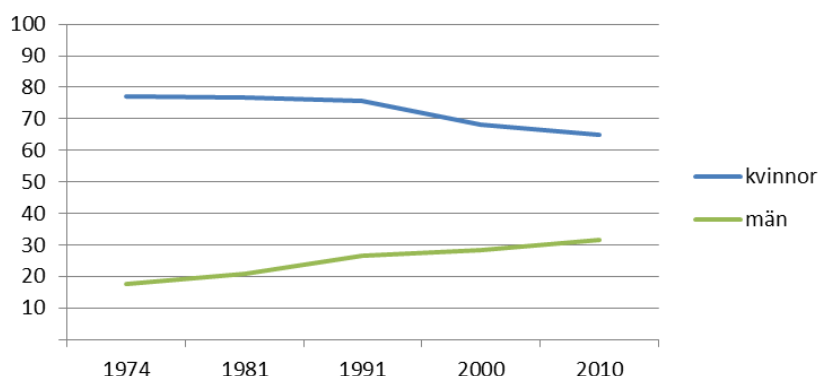
² Denna tredelning har sitt ursprung i Storbritannien och USA och kallas då oftast arbete med "people", "data" respektive "things" (Cain och Treiman 1981, Fine och Cronshaw 1999).

För det första är det helt klart att vissa viktiga klasskillnader mellan kvinnor och män har minskat avsevärt från 1970-talet till i dag, rentav eliminerats. Det gäller t.ex. arbetets kvalifikationsnivå mätt som utbildningskrav (mer om detta i ett senare avsnitt). Däremot har nästan ingen förändring skett av könsojämlikheten i formellt ledningsarbete: det är fortfarande mycket vanligare att män är chefer eller arbetsledare än att kvinnor är det, och gapets storlek har knappast förändrats alls under senare decennier. För det andra har den genomsnittliga skillnaden mellan kvinnor och män i yrkestillhörighet längs den horisontella dimensionen varit påfallande stabil. Vid sidan av detta genomsnitt har dock könsmönstret luckrats upp i vissa avseenden men också förstärkts i andra delar. Mest har hänt i genusdimensionens båda ytterkanter. Vid den mest maskulina polen har gapet mellan könen minskat, dvs. skillnaden mellan män och kvinnor i frekvensen av manstypiska arbetsuppgifter är klart mindre nu än tidigare. Denna typ av arbete har blivit mindre vanlig bland båda könen, men minskningen är större bland männen. Bakom de sjunkande frekvenserna av manstypiska arbeten ligger främst en strukturomvandling av arbetslivet, särskilt en fortsatt övergång från tillverkning till service. Vid den mest feminina polen har tvärtom könsgapet vidgats. Denna typ av jobb, alltså särskilt arbete med människor, har generellt blivit vanligare, och den klart största delen av ökningen står kvinnor för. Däremot har könsgapet minskat tydligt bland jobb med en måttligt kvinno-dominerad inriktning, dvs. andelen män med sådana arbetsuppgifter har ökat mer än motsvarande andel bland kvinnorna.

Vid bedömningar av könssegregeringens omfattning är den standardmässiga metoden att jämföra yrkesfördelningen bland kvinnor med den som råder bland män (se t.ex. Blau, Brummund och Liu 2013 för en kort översikt av denna metodlitteratur samt en tillämpning på amerikanska data). Genom att betrakta mäns och kvinnors yrkestillhörighet var för sig reduceras det mekaniska sambandet mellan yrkesstruktur och könsskillnader i förvärvsarbetsfrekvens. Men kvinnors starkt ökade deltagande i arbetslivet under senare decennier är förstås viktigt att ta hänsyn till i en beskrivning av hur könsuppdelningen på arbetsmarknaden utvecklas. Ett kompletterande mått på segregering är därmed att beräkna hur andelen kvinnor i olika yrken har förändrats, och hur gapet mellan könen i

detta avseende har utvecklats. En sådan bild för Sverige under perioden 1974 till 2010 ges i figur 7.1.³

Figur 7.1 Andelen kvinnor i yrket bland kvinnor och män, 1974–2010



Med detta sätt att räkna har könssegregeringen efter yrke minskat påtagligt från 1970-talet till nutid. Den genomsnittliga andelen kvinnor i de yrken som kvinnor arbetar i sjönk från 77 till 65 procent mellan 1974 och 2010. Under motsvarande tid steg andelen kvinnor i männen yrken från 18 till 31 procent. Skillnaden mellan kvinnor och män i könsfördelning i de yrken där de är verksamma minskade därmed från 59 till 34 procent, alltså nästan en halvering. Detta är som sagt inte det standardmässiga sättet att mäta könssegregeringens omfattning, men som en beskrivning av arbetslivets könsuppdelning är det enligt vår mening ett viktigt komplement till den dominerande bilden. Enligt figur 7.1 har arbetsmarknadens yrkesstruktur blivit klart mer könsintegrerad över tiden.

Vad utvecklingen beror på är en annan fråga. Det finns två komponenter i könssegregeringens utveckling. Den ena är förändringen av själva yrkesstrukturen, dvs. förskjutningar i yrkenas relativa storlek, den andra är könsskillnaden i denna förändring, dvs. förskjutningar i yrkenas könssammansättning (se t.ex. Blau, Brummund och Liu 2013). I figur 7.1 är det troligt att männens

³ Uppgifter om *andel kvinnor i yrket* är för åren 1974, 1981, 1991 hämtade från Folk- och bostadsräkningarna (FoB) 1975, 1980 respektive 1990. För åren 2000 och 2010 hämtas motsvarande uppgifter från Yrkesregistret (Statistiska centralbyrån). Yrken är för 1974, 1981 och 1991 indelade efter NYK80 (Nordisk yrkesklassificering) och för 2000 och 2010 efter SSK (Standard för svensk yrkesklassificering). I kapitlets analyser grupperas yrkena i fem kategorier: 0–10 procent kvinnor, 11–39 procent, 40–60 procent, 61–89 procent, och 90–100 procent kvinnor, med undantag för de avslutande löneanalyserna där en annan indelning används.

kurva (utvecklingen av den genomsnittliga andelen kvinnor i mäns yrken) främst drivs av yrkesstrukturens omvandling, dvs. att manligt dominerade yrken successivt minskar i storlek, snarare än att män rör sig från manligt till kvinnligt dominerade uppgifter. Kurvan för kvinnornas utveckling är antagligen mer en kombination av struktur- och individförlopp, där dels vissa kvinnodominerade yrken växer i storlek, dels vissa grupper av kvinnor rör sig mot manligt dominerade uppgifter. I kvinnornas fall skulle struktur- och individeffekterna då delvis ta ut varandra, vilket kanske syns tydligast under periodens första del som sammanfaller med de offentliga välfärdstjänsternas expansion.

Slutligen finns en ganska stark självständig struktureffekt som driver på könsintegrationen i arbetslivet, nämligen yrkesstrukturens uppgradering mot alltmer kvalificerade arbetsuppgifter. Som vi nyss framhöll tenderar den vertikala och den horisontella dimensionen av arbetsinnehållet i olika yrken, de två axlar som sammanfattningsvis kan kopplas till klass respektive genus, att vara okorrelerade med varandra när de mäts kontinuerligt och linjärt. Men det finns en stark empirisk koppling mellan de båda dimensionerna om genus indikeras längs axeln könstypiskt till könsintegrerat arbete: yrken i toppen av klasshierarkin tenderar att vara könsintegrerade medan könstypiska yrken, både manliga och kvinnliga, företrädesvis återfinns längre ner i den hierarkiska ordningen (se Magnusson 2009 för analyser som visar detta mönster för Sverige). Denna tydliga länk mellan klass- och genusstrukturen leder till en ökad könsintegration i arbetslivet i takt med att yrkesammansättningen på arbetsmarknaden uppgraderas med avseende på kvalifikationskrav (dvs. en genomsnittlig höjning av klassnivån).

Alla dessa mekanismer bidrar förmodligen verksamt till den bild av ökad könsintegration som figur 7.1 förmedlar. Att avgöra den relativa styrkan av de olika mekanismerna är dock en alltför komplex uppgift för att kunna utföras inom ramen för detta kapitel. Den sammantagna slutsatsen här är att könssegregeringen i arbetslivet har förändrats i vissa viktiga avseenden, men varit utpräglat stabil i andra. Vidare har de förändringar som skett till övervägande del gått i utjämnande riktning. Könsuppdelningen på arbetsmarknaden är alltså i viss mån trögrörig, men är ur andra synvinklar betydligt mer dynamisk. Förändringarna kan främst antas bero på två strukturella omvandlingar, uppgraderingen av kvalifikationskraven och den fortsatta övergången från tillverkning till service, och en mer individorienterad faktor, kvinnornas inbrytning i manligt

dominerade verksamheter. Generellt sett tycks vertikala och strukturella omvandlingar ha varit större och mer betydelsefulla än horisontella och individuella förändringar.

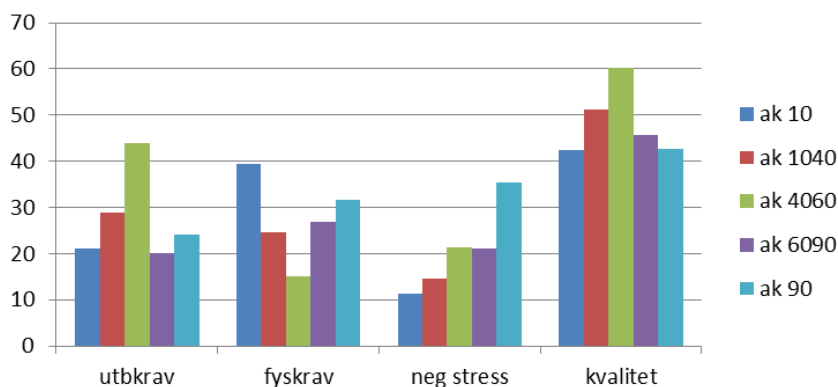
7.2.1 Arbetsförhållanden 1974 till 2010

I följande avsnitt beskrivs hur arbetsförhållanden varierar mellan yrken med olika könssammansättning⁴. Tre komponenter av arbetsförhållanden som i sin tur kan summeras till ett sammanfattande mått på vad vi kan kalla jobbkvalitet har valts ut – kvalifikationskrav, fysiska krav och negativ stress. De tre komponenterna har alla signifikanta samband med graden av ohälsa (se beskrivningen i avsnitt 7.3.1.) Kvalifikationskrav definieras här som utbildningskrav, mätt med antalet år av utbildning efter grundskola som behövs i respondentens arbete. Arbetets fysiska krav inkluderar sådant som t.ex. tunga lyft och krokiga eller vridna arbetsställningar. Den tredje komponenten, negativ stress, är relaterad till den s.k. krav-kontroll modellen, dvs. höga mentala krav i kombination med ett litet utrymme för egna beslut (modellen beskrivs mer utförligt i avsnitt 7.3 nedan). Av dessa tre komponenter har höga utbildningskrav ett gynnsamt samband med hälsotillståndet, medan fysiska krav och negativ stress har ogynnsamma samband med hälsa. De tre komponenterna analyseras i det följande dels var för sig, dels genom en summering till ett sammanfattande index på total jobbkvalitet.⁵ Komponenternas vikter i detta index beräknas på grundval av deras samband med det totala hälsomåttet. Utbildningskrav och fysiska krav kan beskrivas för hela perioden 1974 till 2010, medan negativ stress kan beskrivas först fr.o.m. 1981 eftersom vissa relevanta data saknas för denna komponent i LNU före dess.

⁴ I enlighet med figur 7.1 ovan har arbetslivet blivit mer könsintegrerat över tiden sett till hur fördelningen av alla anställda över dessa fem kategorier har utvecklats: en samling mot mitten har ägt rum. I periodens början (1974) var de mest snedfördelade yrkeskategorierna (minst 90 procent kvinnor eller minst 90 procent män) med avseende på kön också de största. Vid periodens slut (2010) var dessa två kategorier i stället de minsta. Den enda kategori som har vuxit kontinuerligt i storlek är de könsintegrerade yrkena (40–60 procent kvinnor), men även de båda måttligt snedfördelade kategorierna har expanderat sedan 1970-talet.

⁵ Måttet på total jobbkvalitet är starkt korrelerat med social klass: då klass mäts med den socio-ekonomiska indelning som kallas SEI uppgår korrelationen (Pearsons r) mellan jobbkvalitet och klass till cirka 0,60. Men jobbkvalitet har ett högre samband med hälsotillstånd än vad social klass har (delvis pga. konstruktion). Givet jobbkvalitet är social klass inte signifikant relaterad till hälsoproblem.

Figur 7.2 Arbetsinnehåll efter yrkens könssammansättning, genomsnitt 1974/81–2010⁶



Not: ak 10=0–10 % kvinnor i yrket, ak 1040=10–39 % kvinnor i yrket, ak 4060=40–60 % kvinnor i yrket, ak 6090=61–89 % kvinnor i yrket, ak 90=90–100 % kvinnor i yrket.

Not: Den lodräta axelns skala uttrycker följande för respektive komponent: Utbildningskrav=antal år efter grundskola (multipliserat med 10, dvs. 10=1 år, 20=2 år, etc.); Fysiska krav=skala 0–100, där 0 är minimala och 100 är maximala fysiska krav; Negativ stress=andel (procent) med höga mentala krav och låg egen kontroll i arbetet; Kvalitet=en sammanvägd skala 0–100 av de tre komponenterna (där utbildningskrav ges en positiv vikt medan fysiska krav och negativ stress ges negativa vikter, i proportion till deras samband med god hälsa).

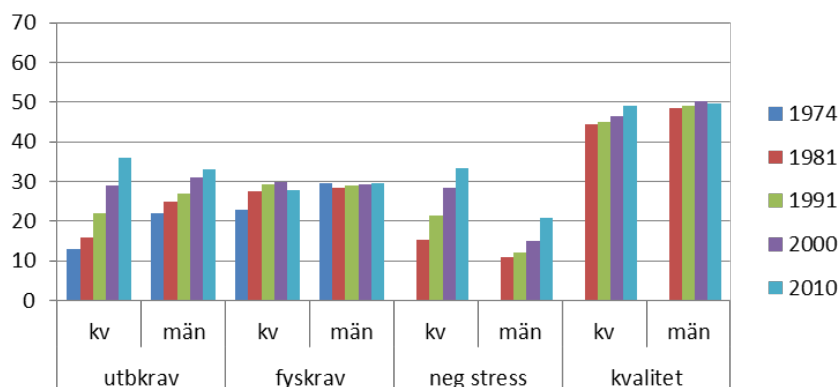
Av figur 7.2 framgår tydligt att de bästa jobben återfinns i könsintegrerade yrken. Dessa arbeten har den högsta kvalifikationsnivån, de lägsta fysiska kraven, och den högsta sammantagna jobb-kvaliteten. Undantaget är komponenten negativ stress, där de bästa jobben i stället är de mest mansdominerade. Generellt tenderar jobb-kvaliteten att vara lägre ju mer snedfördelat yrket är vad gäller könssammansättning, dock med en viss fördel för måttligt mansdominerade yrken framför måttligt kvinnodominerade. Negativ stress utgör åter ett undantag, där i stället villkoren är sämre ju högre andelen kvinnor i yrket är. Över tiden har som sagt endast små förskjutningar i detta mönster inträffat (detta framgår ej av figuren). Två tendenser till förändring kan dock framhållas. För det första har de mest mansdominerade yrkena uppvisat en viss försämring av arbetsvillkoren på alla punkter, så att den totala jobb-kvaliteten i denna grupp har haft den klart sämsta trenden av de fem urskilda kategorierna. För det andra har sambandet mellan andelen kvinnor i yrket och negativ stress förstärkts och blivit mer

⁶ För överskådligens skull visar figur 7.2 genomsnitt för hela perioden 1974–2010 (1981–2010 för negativ stress och total jobb-kvalitet), eftersom fördelningens mönster är likartat över tiden med endast smärre förskjutningar.

systematiskt, så att det vid den senaste tidpunkten (2010) är nästan helt linjärt.

Figur 7.3 beskriver hur könsskillnader i arbetsförhållanden har förändrats mellan 1974 (eller 1981) och 2010. I figuren jämförs kvinnor med män utan hänsyn till yrke (och yrkets könsfördelning). Längre fram gör vi en beräkning av hur stor del av förändringen i de olika gapen mellan kvinnor och män som kan knytas till yrkestillhörigheten, och hur stor del som sammanhänger med kön utöver yrkets könssammansättning.

Figur 7.3 Könsskillnader i arbetsinnehåll 1974–2010



I figur 7.3 kan vi först se att utbildningskraven har stigit påtagligt bland både kvinnor och män, men att kvinnornas uppgradering är betydligt större än männens. 1974 var den genomsnittliga kvalifikationsnivån i arbetet klart högre bland män än bland kvinnor, år 2000 hade kvinnorna nästan hunnit ikapp och 2010 har de gått förbi männen. Å andra sidan har även den negativa stressen ökat betydligt mer för kvinnor än för män, även om männens ökning är något större än kvinnornas under den senaste delen av perioden (efter år 2000). Den stigande kvalifikationsnivån och den tilltagande negativa stressen hänger dock inte så starkt ihop med varandra. Sambandet mellan dessa två komponenter av arbetets kvalitet är ganska svagt; det främsta kännetecknet hos jobb med en hög risk för negativ stress är arbete med människor, särskilt inom vård och omsorg men även inom undervisning och i viss annan service, t.ex. detaljhandel. Den negativa stressen är därmed främst knuten till yrkesstrukturens horisontella dimension. Utbildnings-

kraven är i stället starkt kopplade till den vertikala dimensionen (se diskussionen ovan i avsnitt 7.2).

Tvärt emot vad man kanske kunde förvänta sig har de (upplevda) fysiska kraven i arbetslivet inte minskat, utan snarast ökat något, åtminstone under periodens tidigare del medan nivån under de senaste åren har varit i det närmaste konstant. Förändringen över tid står främst kvinnorna för, med en tydlig ökning mellan 1974 och 1981 och sedan en mindre uppgång fram till 2000 och därefter en mindre nedgång. Männens nivå är mycket stabil under hela perioden. Under senare år har omfattningen av de (upplevda) fysiska kraven i arbetet skilt sig ytterst lite åt mellan kvinnor och män.

Dessa förändringar sammantagna innebär att den totala jobb-kvaliteten har stigit något för kvinnor, i en något ökande takt över tiden, medan den har varit nästan helt stabil för män. Under hela perioden har den genomsnittliga kvaliteten i mäns arbeten varit något högre än i kvinnors arbeten, men vid den senaste tidpunkten (2010) har detta gap så gott som eliminerats.

Hur stor del av förändringarna av könsskillnader i arbetsinnehåll sammanhänger med yrkestillhörighet respektive med skillnader mellan kvinnor och män *inom* yrken? Vad gäller utbildningskrav har huvuddelen av det minskade könsgapet, och vändningen till kvinnors fördel under de senaste åren, främst orsakats av en minskad skillnad inom yrken. Betydelsen av kön givet yrke har alltså förändrats mer än betydelsen av yrke. I de fysiska kravens fall är det tvärtom: här är det yrket som har haft en större betydelse än kön givet yrke. Detsamma gäller den negativa stressen; yrkets könstyp (andelen kvinnor) har varit viktigare än det egna könet för den vidgade skillnaden i stressnivå mellan kvinnor och män. Det innebär t.ex. att stressen har ökat mer bland män i kvinnodominerade yrken än bland kvinnor i mansdominerade yrken.

7.3 Arbetsvillkor och ohälsa

Arbetets egenskaper är av två huvudsakliga slag, fysiska och psykosociala, vilka båda kan antas ha betydelse för hälsotillståndet. Det är inte svårt att tänka sig att fysiskt ansträngande arbeten med exempelvis tunga lyft eller påfrestande arbetsställningar kan tänkas påverka den fysiska hälsan negativt, t.ex. så att värkproblem uppstår eller ökar (Lundberg 1990; Hemström, Krantz och Roos 2007; Marras 2008). Att utsättas för hälsovådliga ämnen som gifter,

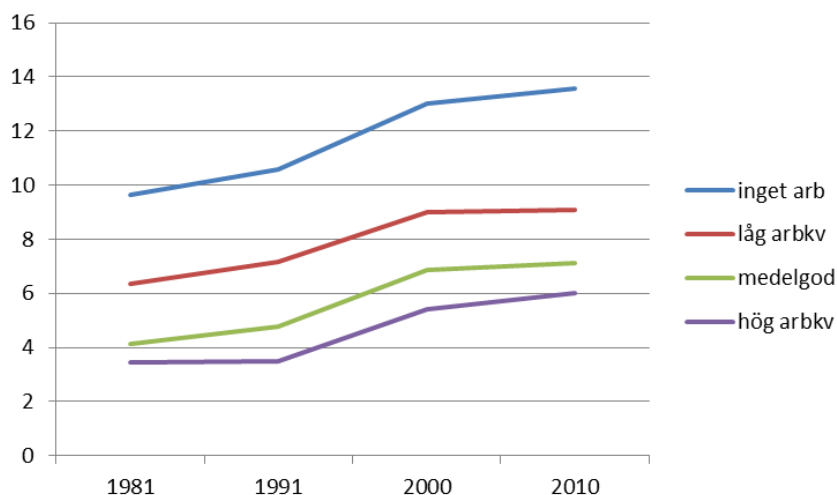
gaser, rök eller höga halter av damm på arbetet är också riskabelt för hälsan, effekter som dessutom kan förvärras vid långvarig utsatthet (Engel m.fl. 2001; Evans och Kantrowitz 2002). Vidare kan höga ljudnivåer under stora delar av arbetstiden leda inte bara till hörselskador utan även till höjda stressnivåer (Kjellberg 1990). Den psykosociala arbetsmiljön har också visat samband med hälsa/ohälsa. Att ha ett arbete som innebär höga mentala krav samtidigt som man har ett litet inflytande på hur arbetet utförs är förknippat med ökad stress. I Karaseks (1979) klassiska ”krav-kontrollmodell” finns fyra typer av arbetssituationer som baseras på grad av kontroll respektive kravnivå. Balansen mellan kravnivån och graden av kontroll har stor betydelse för individers hälsa, i synnerhet för stressnivå och psykisk anspänning. En arbetssituation som karakteriseras av höga krav men litet beslutsutrymme upplevs ofta som psykiskt påfrestande och är negativt relaterat till såväl det fysiska som det psykiska välbefinnandet (Karasek och Theorell 1990). Det samma gäller för arbeten där graden av ansträngning inte möts av en motsvarande belöning (Siegrist 1996; Marmot, Siegrist och Theorell 2006). Även känslomässigt krävande uppgifter är en viktig aspekt att beakta i krav-kontrollmodellen (Karasek 1979) och aktuell forskning betonar vikten av att mäta både känslomässiga och psykiska krav, eftersom vissa yrken (t.ex. omsorgsarbete) har en hög grad av såväl psykiska som känslomässiga krav medan känslomässiga krav kan vara frånvarande i andra psykiskt krävande yrken (Bakker och Demerouti 2007).

7.3.1 Hälsoskillnader mellan individer i och utanför arbetslivet

Kapitlet kommer i huvudsak att beskriva utvecklingen av kvinnors och mäns arbetsförhållanden och hälsa. Men innan vi går in på en beskrivning av förhållanden på arbetet och deras relation till hälsa bör poängteras att även om dåliga arbetsvillkor är skadliga för hälsan, så är ohälsan störst bland individer som inte förvärvsarbetar alls. Detta sammanhänger främst med selektion, dvs. att nedsatt hälsa är ett hinder för förvärvsarbete. Stora hälsoproblem kan medföra varaktig oförmåga att delta i arbetslivet. Även det omvända orsakssambandet förekommer, dvs. att dåliga arbetsförhållanden försvagar hälsan, i vissa fall så mycket att utträde ur arbetslivet blir en konsekvens.

Hälsoskillnader efter arbetssituation åskådliggörs i figur 7.4. Vi skiljer där mellan fyra grupper: de som inte förvärvsarbetar alls samt tre kategorier av förvärvsarbetande, efter arbetsinnehållets kvalitet. Kvaliteten i arbetet är en sammanvägning av mentala och fysiska egenskaper i arbetet med relevans för hälsotillståndet: arbetets kvalifikationsinnehåll (utbildningskrav), fysiska krav och mentala påfrestning (negativ stress). Eftersom information om flertalet av dessa jobbegenskaper bara finns tillgänglig för anställda individer, så är det dessa som beskrivningen i figur 7.4 avser.⁷ Mängden ohälsa mäts genom ett antal olika symtom som vägs samman till en skala som uttrycker antalet dagars sjukfrånvaro från arbetet som i genomsnitt är förknippad med dessa symtom (måttet beskrivs mer ingående längre fram i kapitlet). Skillnader i köns- och åldersfördelning mellan de fyra grupperna har konstanthållits för att jämförelsen ska bli mer rättvisande.

Figur 7.4 Hälsoproblem efter arbetssituation



Höga värden på den lodräta axeln indikerar stora hälsoproblem och figuren visar tydligt det mönster som nyss beskrevs, dvs. att graden av ohälsa är högst bland individer som inte förvärvsarbetar alls. Så har det sett ut under hela den period på cirka tre decennier som visas i figuren, 1981 till 2010, och med stor sannolikhet under

⁷ Med andra ord redovisas företagares förhållanden inte alls i figuren, och inte heller i resten av kapitlet.

decennierna före dess också. Huvuddelen av denna skillnad sammanhänger som sagt troligen med orsaksmekanismer som går från hälsa till sysselsättningsgrad (via arbetsförmåga).

Av figuren framgår också att det finns betydande skillnader i hälsa mellan förvärvsarbetande individer med olika arbetsinnehåll. Hög arbets kvalitet sammanhänger med god hälsa, och omvänt. Även här kan vi anta att sambandet till viss del beror på mekanismer där hälsan är en orsak till det arbetsinnehåll individen har. Som vi har definierat arbets kvalitet här är t.ex. höga kvalifikationskrav ett element av ett gott arbete, och dessa krav kan vara svåra att uppfylla för personer med nedsatt hälsa. Å andra sidan är höga fysiska arbetskrav och en hög mental belastning jobbegenskaper som utmärker arbeten med låg kvalitet enligt vår definition, och även sådana krav torde vara svåra att uppfylla för individer med svag hälsa. Därmed kan vi förmoda att sambandet mellan ohälsa och arbets kvalitet åtminstone delvis går från arbets kvalitet till ohälsa snarare än tvärtom.⁸

I den enkla beskrivningen som visas i figur 7.4 gör vi inga anspråk på att fastställa styrkan i orsakssambanden. Detta är en mycket komplicerad uppgift som kräver såväl longitudinella data (uppgifter om samma personer vid flera tidpunkter) som avancerad metodik. Det datamaterial vi använder här, LNU, är i princip möjligt att använda för mer avancerade syften, men det finns inte utrymme för sådana analyser i det här kapitlet. I en annan rapport som bygger på longitudinella data från LNU görs ett försök till skattning av det orsakssamband som går från arbetsförhållanden till ohälsa (se Tåhlin 2013). Slutsatsen där är att det finns ett sådant samband som är ganska starkt: ungefär hälften av en försämring av arbetets kvalitet omsätts i en nedsättning av hälsotillståndet. Ändå tycks hälsans utveckling till helt övervägande del vara bestämd av andra

⁸ Det finns ytterligare faktorer som gör att arbetets effekter på hälsan är svåra att kvantifiera. En faktor som gör att sambandet kan se svagare ut än vad det verkligen är uppstår till följd av hälsobetingad rörlighet mellan olika typer av jobb. Personer med nedsatt hälsa som erhållit fysiskt eller mentalt lättare arbete för att kunna stanna i arbetslivet kommer, vid en enkel tvärsnittjämförelse, att medverka till en genomsnittlig höjning av ohälsan i lätta jobb och en sänkning av den genomsnittliga ohälsan i tunga jobb, så att hälsoskillnader efter typ av arbete underskattas. En faktor som verkar i motsatt riktning är att toleranströsklar till olika typer av krav i arbetet skiljer sig systematiskt åt mellan individer med olika hälsotillstånd, så att en relativt frisk person tenderar att bedöma ett visst arbete som lättare (fysiskt eller mentalt) än vad en person med nedsatt hälsa skulle göra. Denna koppling mellan ohälsa och kravtolerans leder till en överkattning av sambandet mellan arbetsinnehåll och ohälsa i enkla tvärsnittjämförelser. Nettoeffekten av dessa motverkande faktorer är naturligtvis svår att bedöma utan detaljerade analyser som inte alltid går att genomföra med den information som finns tillgänglig.

faktorer än arbetets karaktär: endast cirka 5 procent av ohälsans förändring över längre delar av livet verkar kunna sättas i samband med arbetets innehåll under motsvarande tid.

De stora hälsoskillnaderna mellan individer i och utanför arbetslivet är en viktig del av bakgrunden till den beskrivning som följer i resten av kapitlet. Den samlade bilden i figur 7.4 ger perspektiv på de olikheter i villkor inom gruppen anställda (löntagare) som vi fortsättningsvis ägnar vår beskrivning åt. Som tidigare påpekats ingår inte heller gruppen företagare i den följande redovisningen, eftersom vi saknar flera viktiga uppgifter om arbetsinnehåll för dessa individer.

7.3.2 Hälsoskillnader mellan kvinnor och män

Könsskillnader i hälsa beskrivs ofta som paradoxala då män igenomsnitt dör tidigare än kvinnor samtidigt som kvinnor har en större förekomst av sjuklighet än män under sin livstid. Detta mönster torde ha såväl biologiska som sociala orsaker; vid sidan av skillnader i fysiologiska och hormonella egenskaper är sociala faktorer viktiga, bl.a. hur vi tolkar och värderar manligt respektive kvinnligt beteende. Till manliga attribut som kan leda till högre mortalitet räknas exempelvis att visa prov på riskbenägenhet, aggressivitet och hög alkoholkonsumtion; företeelser som kan bidra till ökad risk för olyckor, våld och alkoholrelaterad dödlighet. Det kan också tolkas som omanligt att visa oro för sin hälsa, något som kan leda till att män generellt är sämre på att uppsöka läkare i tid (Hammarström, Härenstam och Östlin 2001; Courtenay 2000), men även på att rapportera ohälsa i undersökningar av olika slag. Sociokulturella förklaringar bakom kvinnlig ohälsa tar ofta avstamp i kvinnors högre ansvarstagande för hem och barn, vilket i kombination med yrkesliv förväntas leda till stress (se t.ex. Gonäs 2008). Angelöv, Johansson, Lindahl och Lindström (2011) finner till exempel att könsskillnaden i sjukfrånvaro ökar markant vid första barnets ankomst.

En mycket uppmärksamman förändring sedan 1990-talet är den ökade psykiska ohälsan bland kvinnor, särskilt i yngre generationer (Socialstyrelsen 2009; 2012). En tänkbar förklaring är just en ökad stress kopplad till de förväntningar som kvinnor möter både privat och professionellt, samt i jämkandet av förväntningarna på dessa två arenor (Statens Folkhälsoinstitut 2009). Även om det skett en

viss utjämning av förekomsten av psykiskt betungande arbete mellan olika grupper av arbetare och tjänstemän, ökade skillnaden mellan könen i detta avseende under 1990-talet så att kvinnor i ännu större relativ utsträckning än män upplevde höga psykiska krav på arbetsplatsen (Bäckman och Edling 2000). Det är dock inte bara den psykiska ohälsan som är högre bland kvinnor än bland män, kvinnor har även högre nivåer av värk i rygg, nacke, axlar och leder än vad män har (se t.ex. Hemström, Krantz och Roos 2007; Socialstyrelsen 2009). Det finns också en betydande könsskillnad i sjukfrånvaro till kvinnors nackdel som ökade under 1990- och början av 2000-talet (Angelov, Johansson, Lindahl och Lindström 2011; Bäckman, Bryngelson och Lundberg 2007).

Ohälsan är också högre bland arbetare än bland tjänstemän; det finns åtskillig forskning som visat på detta samband såväl internationellt som i Sverige (för översikter se t.ex. Rostila och Toivanen 2012; Fritzell och Lundberg 2007; Lundberg, Hemmingsson och Hogstedt 2007). Ohälsan är allra störst bland kvinnor inom arbetaryrken, vilka har rapporterats ha såväl högre dödlighet (Socialstyrelsen 2001) som högre sjuklighet (Kjellsson 2014) än både män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannaryrken. Det ligger då nära till hands att undra om detta, åtminstone delvis, kan förklaras utifrån arbetsmarknadens könssegregering. Kvinnor arbetar i större utsträckning inom branscher och yrken med hög psykisk och/eller känslomässig belastning och de arbetsmiljöförbättringar som skett har företrädesvis skett i den fysiska arbetsmiljön (jfr Bäckman och Edling 2000; LO 2013). Tidigare forskning har också visat att kvinnodominerade yrken har sämre arbetsvillkor än andra yrken rörande den egna kontrollen över arbetet (t.ex. Birkelund m.fl. 1996). Exempelvis kännetecknas många kvinnligt dominerade arbeten, såsom sjuksköterska och servitris, av relativt höga krav men låg grad av kontroll (Karasek och Theorell 1990; Long och Kahn 1993). Detta stämmer också väl med vad som visades i avsnitt 7.2.1 ovan avseende höga nivåer av negativ stress i kvinnligt dominerade yrken. I en rapport från TCO (2011) rapporteras att medlemmar i Lärarförbundet och Vårdförbundet, båda kvinnodominerade, tenderar att arbeta under störst psykisk ansträngning. LO (2013) visar likaledes i en rapport att det bland deras medlemmar är de kvinnliga arbetarna som har sett störst försämring av balansen mellan krav och kontroll sedan 1990-talet.

Tidigare forskning kring samband mellan könssegregering på arbetsmarknaden och sjukdom visar på komplexiteten i de olika

dimensionerna av könssegregering. Dominansen av ettdera könet kan definieras såväl på yrkesnivå som på arbetsplatsnivå. Att arbeta i ett yrke som är starkt könssegregerat har visats ha samband med högre sjuklighet än yrken som är könsintegrerade (se t.ex. Alexandersson 2001 för en översikt). Vidare finner Härenstam m.fl. (2002) att både hälsan och arbetsförhållandena var bättre på könsintegrerade arbetsplatser. Det finns också samband mellan sjukskrivningar och att arbeta i yrken som är dominerade av det motsatta könet, både för män i kvinnodominerade och för kvinnor i mansdominerade yrken (t.ex. Hensing, Alexanderson, Åkerlind och Bjurulf 1995; Hensing och Alexanderson 2003; Evans och Steptoe 2002). Men det kan också vara av betydelse vilket kön som är mest vanligt förekommande på arbetsplatsen. Enligt tidigare forskning är nivån av sjukskrivningar högre på kvinnligt dominerade arbetsplatser, åtminstone för kvinnor (se t.ex. Mastekaasa 2005; Hensing och Alexanderson 2003).

7.3.3 Kan hälsoskillnader mellan kvinnor och män förklaras av yrkets könsammansättning?

När vi undersöker förhållandet mellan könssegregeringen på arbetsmarknaden och skillnader i hälsa mellan män och kvinnor används tre mått på hälsa utifrån frågor som ställs i LNU. Det första är intervjupersonens bedömning av sitt allmänna hälsotillstånd⁹, efter svarsalternativen *Gott*, *Dåligt* eller *Något däremellan*. Denna fråga infördes i LNU 1991 och finns således endast tillgänglig för intervjuåren 1991, 2000 och 2010. Här urskiljs de som uppgett sig ha *något annat än god hälsa* och svaren ”dåligt” och ”något däremellan” slås därmed ihop. Vidare används två sammansatta index baserade på frågor om upplevda symptom av psykiska besvär och värk under de senaste 12 månaderna.¹⁰ De psykiska

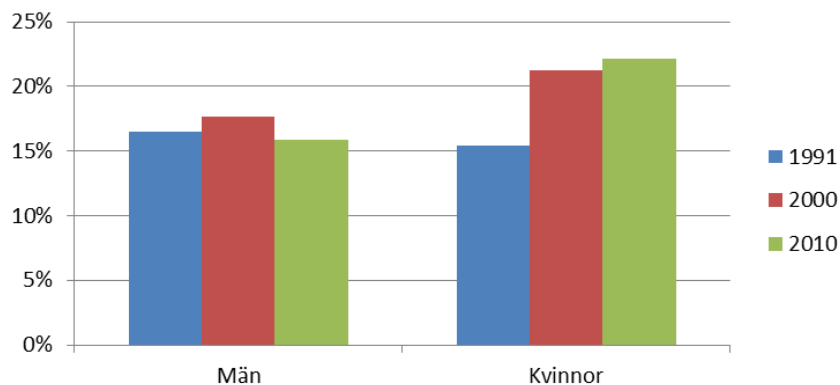
⁹ Huruvida en självrapporterad uppskattning av den allmänna hälsan ger en bild av den faktiska hälsan, snarare än exempelvis skillnader i svarsbeteende, har diskuterats. Samstämmigheten mellan liknande självskattningar och predicerad dödlighet har dock visats vara god (se t.ex. Burström och Fredlund 2001; Idler och Benyamini 1997), och en fördel med självskattningar är att de ger en bild av just individens övergripande upplevelse av hälsa snarare än specifika besvär (jfr. Jylhä 2009).

¹⁰ För indexen används en vikt för år 2010 satt att justera för en förmodad metodeffekt vid byte till datorstödda intervjuer 2010. Andelen individer som uppgav sig inte ha upplevt något besvär på en lista av 54 symptom sjönk påtagligt vid intervjun 2010 med en minskning på cirka 9 procent jämfört med 2000, vilket skall jämföras med mer begränsade upp- och nedgångar på ett par procentenheter mellan övriga undersökningstillfällen i LNU. Den justerande vikten är framtagen genom att sätta förändringar mellan 2000 och 2010 i hälsa mätt med de 54 symptomen i relation till förändringar i självskattad hälsa (där ingen metodeffekt kan förväntas).

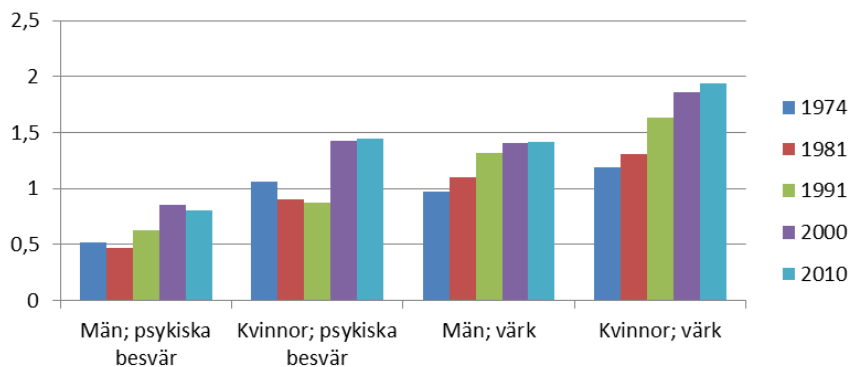
besvären inkluderar trötthet, sömnbesvär, nervösa besvär, depressioner, och överansträngning. Värkbesvären omfattar värk i skuldror och axlar, ryggsmärtor/ryggvärk/höftsmärtor/ischias, samt ledvärk. Intervjupersonen får här, utöver att ange om han/hon upplevt ett visst symptom under året, ange om det har varit lätta eller svåra besvär. Vid konstruktionen av de båda indexen sätts värdet 1 på lätta besvär och värdet 3 på svåra besvär och sedan summeras besvären.

I figur 7.5 ser vi hur vanligt det vid de olika undersökningstillfällena är att män respektive kvinnor upplever sitt allmänna hälsotillstånd som nedsatt (dvs. annat än gott), och figur 7.6 visar medelvärden för de två indexen (psykiska besvär och värk). Kvinnorna har under hela perioden upplevt ohälsa i högre grad än männen inom samtliga dessa tre hälsoområden. Detta är ett gängse resultat i svensk hälsoforskning och liknande har visats vid många tidigare tillfällen (se t.ex. Fritzell och Lundberg, 2007; Kjellsson, 2014; Socialstyrelsen, 2009; 2012). Kvinnor har under hela tidsperioden uppgett högre nivåer av psykiska besvär än män; av dem som uppgett något psykiskt besvär är det vanligare bland kvinnor än bland män att dessa besvär är många och/eller upplevs som svåra vilket avspeglas i figur 7.6 där medelvärdet på indexet är högre för kvinnor. Vad gäller värk är det relativt likstora andelar män och kvinnor som upplevt svåra och/eller fler besvär än två, däremot är det genomgående en större andel av kvinnorna som får höga värden på detta sammanslagna index och således har många och/eller svåra besvär.

Figur 7.5 Andel kvinnor och män med nedsatt självskattat hälsotillstånd, 1991–2010



Figur 7.6 Grad av psykiska besvär respektive värkbesvär för män och kvinnor; medelvärde på index baserat på antal upplevda besvär de senaste 12 månaderna samt besvärens svårighetsgrad

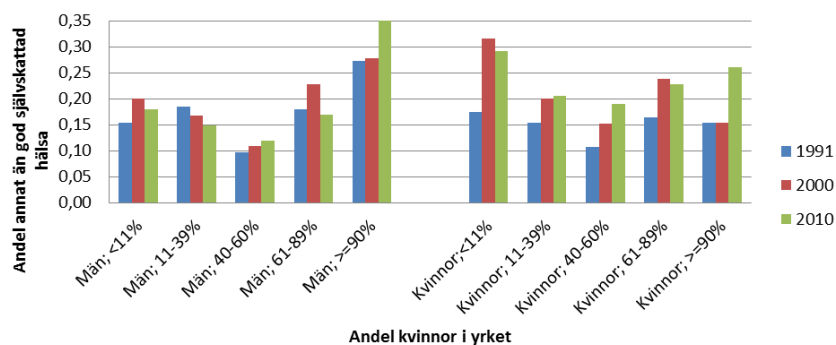


Not: Indexvärde för psykiska besvär kan variera mellan 0 och 15 (fem symptom), för värkbesvär mellan 0 och 9 (tre symptom).

Vi är intresserade av att se huruvida könssegregeringen på arbetsmarknaden kan vara en faktor bakom skillnader i ohälsa mellan män och kvinnor. Kan någon del av den högre ohälsan bland kvinnor som grupp förklaras av att de arbetar i andra yrken än män? Den bästa självskattade hälsan finns bland de som arbetar i könsintegrerade yrken, mellan 10 och 16 procent av dessa under 1991–2010 uppger nedsatt självskattad hälsa, att jämföra med mellan 16 och 27 procent av de som arbetar i starkt kvinnodominerade yrken. Andelen med nedsatt hälsa är särskilt hög inom de starkt kvinnodominerade yrkena år 2010 (27 procent). Om vi betraktar män och kvinnor separat (figur 7.7) ser vi att för kvinnor är det förknippat med sämre hälsa att arbeta antingen i manligt eller kvinnligt dominerade yrken, jämfört med arbete i könsintegrerade yrken. Även bland män är det mest gynnsamt för hälsan att arbeta i könsblandade yrken men man kan också se att det för män är särskilt negativt att arbeta i starkt kvinnodominerade yrken. År 2010 är andelen med nedsatt självskattad hälsa som högst bland män som arbetar i yrken som består av 90 procent kvinnor eller mer. Dock bör betonas att det är en relativt liten grupp, med åtföljande osäkerhet vid beräkningen av medelvärdet. Dessa resultat stämmer väl med tidigare forskning som visat samband mellan arbete i yrken med sned könsfördelning och högre sjuklighet (se Alexandersson 2001) såväl som mellan sjukskrivningar och arbete i yrken dominerade av det motsatta könet (Hensing,

Alexanderson, Åkerlind och Bjurulf 1995; Hensing och Alexandersson 2003; Evans och Steptoe 2002).

Figur 7.7 Självskattad ohälsa efter andel kvinnor i yrket



När vi tar hänsyn till ålder¹¹, undersökningsår och andelen kvinnor i yrket framgår att det framför allt är inom de könsintegrerade yrkena som det finns en lägre sannolikhet för självskattad ohälsa (se Appendix: tabell A). Övriga yrken skiljer sig genomgående från de könsintegrerade men utan större skillnader sinsemellan. Skillnaden i förekomst av nedsatt självskattad hälsa mellan män och kvinnor kan inte heller förklaras av andelen kvinnor i yrket; sannolikheten att en kvinna upplever sin hälsa som annat än god är ungefär 2,5 procentenheter högre än för en man både före och efter det att vi tar hänsyn till könssammansättningen i yrket. Om vi även låter betydelsen av andel kvinnor i yrket variera mellan män och kvinnor (se Appendix: tabell A, modell A3) är sannolikheten att en kvinna i ett könsintegrerat yrke upplever sin allmänna hälsa som nedsatt 5 procentenheter högre än för en man som arbetar i ett könsintegrerat yrke. Däremot är sannolikheten för nedsatt hälsa bland män i ett starkt kvinnodominerat yrke 17 procentenheter högre än för kvinnor i samma typ av yrke, efter det att vi räknat in den genomsnittliga skillnaden i hälsa mellan män och kvinnor.¹² I mansdominerade eller måttligt kvinnodominerade yrken finns ingen statistiskt säkerställd ytterligare könsskillnad i hälsa beroende av köns-

¹¹ Vi skiljer mellan tre åldersgrupper: 20–34, 35–49 och 50–64 år.

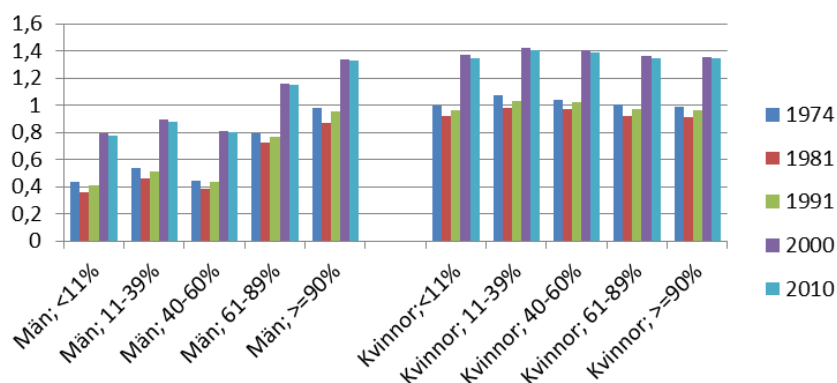
¹² I vilken grad skillnaden mellan män och kvinnor vad gäller sambanden mellan yrkets könsammansättning och ohälsa beror på differentiell selektion, dvs. att urvalet av män som arbetar i kvinnodominerade yrken är mer speciellt i olika avseenden än urvalet av kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken, kan vi inte avgöra utan att analysera longitudinella data. Som tidigare framhållits ligger sådana analyser utanför ramen för det här kapitlet.

sammansättningen i yrket, utöver den generella skillnaden mellan män och kvinnor.

För psykisk ohälsa framträder ingen skillnad mellan yrken med olika könssammansättning förrän vi även inkluderar en kombinerad effekt av kön och andelen kvinnor i yrket. Då ser vi att det även här är en skillnad mellan män och kvinnor som arbetar i kvinnodominerade yrken; effekten på den psykiska hälsan av att arbeta i ett sådant yrke är större för män än för kvinnor. I figur 7.8 ser vi att det skattade medelvärdet för psykiska besvär är lika högt bland män och kvinnor i de allra mest kvinnodominerade yrkena¹³. Bland de som arbetar i mansdominerade och könsblandade yrken finns ingen ytterligare könsskillnad, mer än den högre grad av psykisk ohälsa som generellt finns bland kvinnor. Figur 7.8 visar medelvärden på indexet för psykiska besvär när hänsyn tagits till denna kombinerade effekt (se Appendix: tabell B, modell B3). Här ser vi tydligt att det är en stor andel av männen i kvinnodominerade yrken som upplever en hög grad av ohälsa. Bland kvinnor tycks betydelsen av yrkets könssammansättning vara liten; vi kan i stället observera en genomgående hög grad av psykisk ohälsa i alla yrkeskategorier. Däremot finns det en stor skillnad över tid gällande kvinnors psykiska ohälsa, med höga nivåer framför allt år 2000 men även 2010. Ökningen av kvinnors psykiska ohälsa under 1990-talet har, som nämnts ovan, observerats tidigare (t.ex. Socialstyrelsen 2009; 2012) och här ser vi även att den går att finna i varje kategori av yrken, dvs. kvinnors psykiska ohälsa har ökat oavsett hur könssammansättningen i yrket ser ut. Noteras bör också en höjd nivå av psykisk ohälsa bland män.

¹³ Det predicerade medelvärdet för kvinnor i yrken med >90 % kvinnor år 2010 endast 0,01 högre än för män och skillnaden i yrken med 61–89 % kvinnor är 0,2. Båda dessa skillnader är beständiga under tiden 1974–2010.

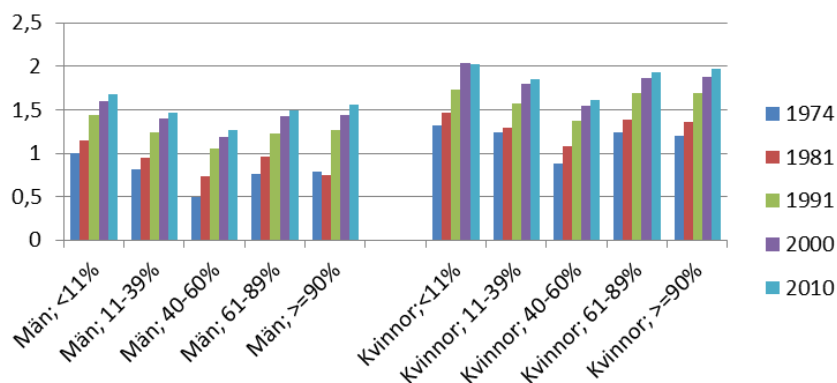
Figur 7.8 Grad av psykiska besvär efter andel kvinnor i yrket, predicerade medelvärden på index (0–15)*



*Predicerade värden från OLS-regression (appendix: tabell B, modell B3).

Även värkbesvär är vanligare bland kvinnor; kvinnor har fler samt svårare besvär av värk än män, vilket vi ser i figur 7.9.

Figur 7.9 Grad av värkbesvär efter andel kvinnor i yrket, predicerade medelvärden på index (0–9)*



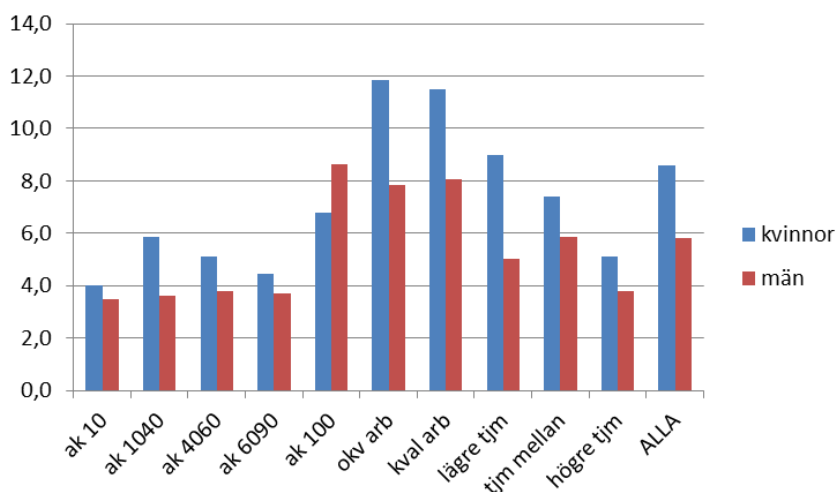
*Predicerade värden från OLS-regression (appendix tabell B; modell B5).

Generellt kan en kvinna förväntas ha 0,33 poäng (motsvarande en tredjedel av ett lätt besvär) fler på det sammanslagna värkindexet än en man (se appendix: tabell B, modell B4). Att arbeta i något annat än ett könsintegrerat yrke ger sedan ytterligare påslag och högst värden finns inom de starkt mansdominerade jobben. Här skiljer sig dock inte könen åt; könssammansättningen i yrket påverkar graden av värkbesvär på samma sätt för män och kvinnor. För

värkbesvär är det, liksom för den allmänt upplevda hälsan, ett tydligare u-format samband mellan andel kvinnor i yrket och grad av besvär än för den psykiska hälsan, med en tydlig fördel för de könsintegrerade yrkena. Vi ser också här en ökad grad av ohälsa gällande värkbesvär över tid, för både kvinnor och män.

Till sist i detta avsnitt ska vi titta på en mycket tydligt hälso-relaterad aspekt av arbetet: mängden sjukfrånvaro. Här har vi uppgifter från år 2000 och 2010 att tillgå och informationen är självrapporterad via svar på intervjufrågan ”Ungefär hur många dagar under de senaste 12 månaderna har du varit borta från arbetet på grund av egen sjukdom?”. Fördelningen över yrkesstrukturen med avseende på könsammansättning och yrkesklass framgår av figur 7.10, som visar ett genomsnitt för de båda undersökningsåren (2000 och 2010).¹⁴

Figur 7.10 Sjukfrånvaro (antal dagar senaste 12 mån.; genomsnitt 2000–10) efter kön, yrkets könsammansättning och yrkesklass



Not: ak 10=0–10 % kvinnor i yrket, ak 1040=10–39 % kvinnor i yrket, ak 4060=40–60 % kvinnor i yrket, ak 6090=61–89 % kvinnor i yrket, ak 90=90–100 % kvinnor i yrket.

¹⁴ Antalet rapporterade dagar har här trunckerats vid 90 för att minska betydelsen av den sneda fördelningen av värden, dvs. för att minska inflytandet av ett fåtal fall med mycket omfattande sjukfrånvaro. Notera vidare att den information vi använder inte är direkt jämförbar med data från Försäkringskassan eftersom de senare enbart omfattar relativt långa sjukskrivningar, fr.o.m. dag 15. Kortare sjukfrånvaroperioder ersätts av arbetsgivarna, som rapporterar talen till Statistiska centralbyråns lönestrukturstatistik, men den informationen redovisas sällan i den form som används i figur 7.10.

Längst till höger i figuren visas det genomsnittliga gapet i sjukfrånvaro mellan könen. Kvinnor har knappt tre dagars längre sammanlagd sjukfrånvaro under ett år än vad män har. Denna skillnad varierar ganska mycket mellan olika yrkesgrupper, men kvinnors frånvaro är högre än mäns i samtliga fall utom i de mest kvinnodominerade yrkena där männens sjukfrånvaro i stället är högre än kvinnornas. De tydliga könsskillnaderna inom yrkesgrupperna innebär att yrkestillhörighet inte förklarar så mycket av det totala gapet i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män. Av ett totalt gap på 2,8 dagar återstår så mycket som 2,6 efter att hänsyn tagits till såväl yrkesklass som yrkets könssammansättning. Bland kvinnorna är frånvaron lägst i de mest mansdominerade yrkena och högst i de mest kvinnodominerade, men mönstret däremellan är omvänt i relation till könssammansättning (dvs. sjukfrånvaron sjunker med andelen kvinnor). Bland männen är det bara de mest kvinnodominerade yrkena som avviker från övriga, med en klart högre frånvaro.

Yrkesklass har en större betydelse för sjukfrånvaron än vad yrkets könssammansättning har.¹⁵ Detta gäller både kvinnor och män. Klasskillnaderna i frånvaro är dock större bland kvinnor än bland män. Det största gapet i sjukfrånvaro mellan könen, till kvinnors nackdel, återfinns i arbetaryrken och lägre tjänstemannayrken, medan gapet är förhållandevis litet i tjänstemannayrken på medelnivå eller högre. Vi har tidigare sett att såväl arbetsvillkor som hälsa tenderar att vara bättre i könsintegrerade yrken än i yrken som domineras av antingen män eller kvinnor, och att detta till stor del sammanhänger med att de könsblandade jobben återfinns högre upp i klasstrukturen. När vi (som i figur 7.10) samtidigt beaktar könssammansättning och yrkesklass framstår därmed villkoren i könsintegrerade yrken som mindre fördelaktiga.

I nästa avsnitt analyserar vi, utöver hälsa, också en annan del av arbetslivet och tittar på könsskillnader i löner och huruvida dessa skillnader hänger samman med att de yrken kvinnor ofta arbetar i har särskilda arbetsvillkor som kan kopplas till en lägre lönenivå.

¹⁵ Genomsnittet för olika yrkeskategorier i figur 7.10 avser nettoskillnader mellan kategorierna, dvs. variationen efter yrkets könssammansättning gäller givet (kontrollerat för) yrkesklass, och vice versa.

7.4 Flexibilitet, "mamma-vänliga jobb" och kompenserande arbetsvillkor

I studier om löneskillnader mellan kvinnor och män är det vanligt att könsskillnader i arbetsvillkor pekats ut som en delförklaring till kvinnors lägre löner. Enligt teorin om "kompenserande löneskillnader" ('compensating wage differentials') kompenseras arbeten med ogynnsamma förhållanden som t.ex. fysiskt och psykiskt farliga eller ansträngande arbeten med högre ersättningar för att kunna attrahera individer till arbetet trots att arbetsvillkoren är otrevliga. I det här perspektivet antas kvinnodominerade yrken ha mer gynnsamma arbetsvillkor, t.ex. mindre fysiskt ansträngande, farliga eller smutsiga jobb, vilket skulle kunna vara en förklaring till att lönerna generellt är lägre i dessa yrken. Även om det finns ett visst men begränsat empiriskt stöd för kompenserande löneskillnader i allmänhet, dvs. att ogynnsamma arbetsvillkor tenderar att ha ett lönepåslag (se t.ex. Daw och Halliday Hardie 2012 för en översikt) tycks kompenserande löneskillnader inte kunna förklara lönegapet mellan kvinnors och mäns arbeten (se t.ex. Glass och Camarigg 1992; le Grand 1997; McCrate 2005). Antagandet att kvinnodominerade yrken generellt skulle ha mer gynnsamma arbetsvillkor än manligt dominerade bör också problematiseras då många kvinnligt dominerade yrken omfattar en rad arbetsvillkor som knappast kan ses som gynnsamma. I Arbetskraftsundersökningarna 1991–2011 uppger till exempel närmare hälften av kvinnliga arbetare inom offentlig sektor att de har ett påfrestande tungt arbete (för en översikt, se LO 2013).

Teorin om "mamma-vänliga jobb" ('mother-friendly jobs') bygger på idén att kvinnodominerade yrken har arbetsformer som gör det lättare att kombinera familj och arbete. Flexibla arbetsvillkor, som möjlighet till deltidsarbete eller flexitid, kan ha gynnsamma följder för såväl arbetsliv som familjeliv eftersom det tenderar att underlätta, speciellt för småbarnsfamiljer, att kombinera förvärvsarbete med familjeliv. Enligt teorin leder dock dessa mer flexibla arbetsvillkor å andra sidan till lägre löner och ses därmed som en förklaring till låga löner i kvinnodominerade arbeten. I likhet med kompenserande löneskillnader bygger detta således på ett kompensatoriskt element, men som fungerar omvänt – det är arbetsgivaren som kompenseras för de goda arbetsvillkoren genom lägre löneanspråk. Huruvida exempelvis deltidsarbete är ett enkom fördelaktigt arbetsvillkor kan naturligtvis också diskuteras. Många arbe-

ten har under de senaste två decennierna blivit allt mer flexibla. Fler individer kan arbeta hemifrån och relativt många har också i viss utsträckning fri arbetstid (TCO 2011). Det empiriska stödet för att kvinnors arbete skulle vara enklare att kombinera med familjeansvar är dock relativt svagt (t.ex. Glass och Camarigg 1992; le Grand 1997). Glauber (2011) visar i en studie från USA att det snarare är män och kvinnor som arbetar i könsintegrerade yrken som oftast har flexibla arbetstider. I samma studie finner de även att välbetalda jobb ofta är flexibla vilket ytterligare motsäger teorin om mamma-vänliga jobb. McCrate (2005) finner vidare att det inte finns någon könsskillnad i förekomsten av flexibel arbetstid. Andra studier från USA har dock visat att andelen kvinnor i yrket är positivt korrelerat med flexibelt arbete (Davis och Kalleberg 2006). I Sverige är det bland TCO-medlemmar fler män än kvinnor som uppger att de har flexibla arbetsvillkor och i samma rapport visas också att de kvinnodominerade förbunden, som exempelvis Lärarförbundet, har mindre flexibla arbetstider (TCO 2011). I en analys på svenska data från 1991 av relationen mellan yrkets könssammansättning och flexibilitet finner le Grand (1997) att kvinnodominerade yrken är mindre flexibla och snarare svårare att förena med familjeplikter.

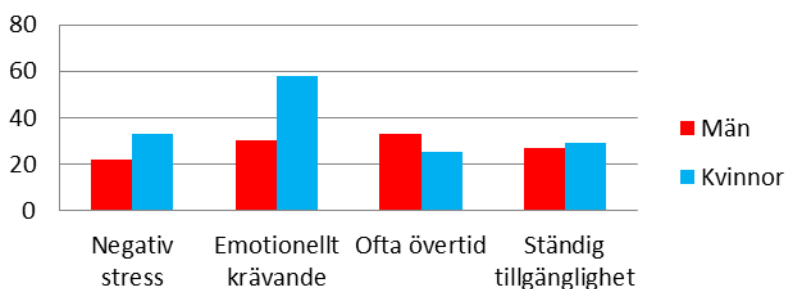
7.4.1 Flexibla jobb och psykiskt påfrestande arbetsvillkor och deras relation till könssammansättning i yrket, lön och psykisk ohälsa

I syfte att empiriskt belysa teorin om mamma-vänliga jobb analyserar vi nedan hur vissa specifika arbetsvillkor av relevans för det teoretiska resonemanget är relaterade till könsskillnader i psykisk ohälsa och lön samt hur dessa arbetsvillkor är kopplade till andel kvinnor i yrket. Här kan endast uppgifter från LNU 2010 användas då information om emotionella krav och flexibilitet i arbetet inte finns att tillgå i tidigare undersökningar. I dessa analyser används dels psykiska besvär (se ovan för beskrivning), dels timlön som utfall (beroende variabler). I analyserna logaritmeras lönevariabeln, vilket betyder att estimaten i tabellerna kan tolkas som procentuell förändring i timlön vid en enhets förändring i de förklarande (oberoende) variablerna (Allison 1999).¹⁶ I de fall uppgift om timlön saknas, har andra typer av lön (t.ex. dagligen, veckovis eller

¹⁶ Följande formel används för att beräkna procentuell förändring i timlön: $100 (\exp (b) -1)$.

månadsvis) räknats om till timlön. I lönevariabeln ingår även bonus, ackord, andra inkomstförmåner samt övertidsersättning. Indikatorn på flexibelt arbete baseras på uppgifter om möjligheten att skjuta upp när arbetet ska utföras. Att kunna skjuta upp sitt arbete minst ett par timmar räknas här som att ha ett flexibelt arbete. Utöver detta mäts flexibelt arbete med variablerna huruvida det är noga med tider eller ej där respondenten arbetar samt om respondenten har stämpelklocka eller ej på sitt arbete. Att ej ha stämpelklocka och att det ej är noga med tider anses här indikera flexibla arbetsvillkor. Emotionellt arbete definieras som ett arbete där minst en del av arbetstiden omfattar känslomässigt krävande arbete. Tidskrävande arbete mäts med två indikatorer, att ofta arbeta övertid samt krav på ständig tillgänglighet. Att arbeta övertid någon gång per månad eller mer räknas som att arbeta övertid ofta och ständig tillgänglighet är här mätt som en förväntan att arbeta övertid utan ersättning. Tidskrävande arbetsvillkor (s.k. 'time-consuming job characteristics', se Magnusson 2010) karakteriseras dels av att de kan tänkas vara svåra att förena med ett huvudansvar för familjelivet och dels av att de ofta är förenade med ett lönepåslag. I analyser om könslöneskillnader tar vi också hänsyn till sektorstillhörighet (privat eller offentlig), antal utbildningsår, arbetslivserfarenhet, jobbets utbildningskrav, upplärningstid i arbetet, antal underställda och yrkets klasstillhörighet (enligt Statistiska centralbyråns socio-ekonomiska indelning, SEI).

Figur 7.11 Psykiskt påfrestande arbetsvillkor efter kön

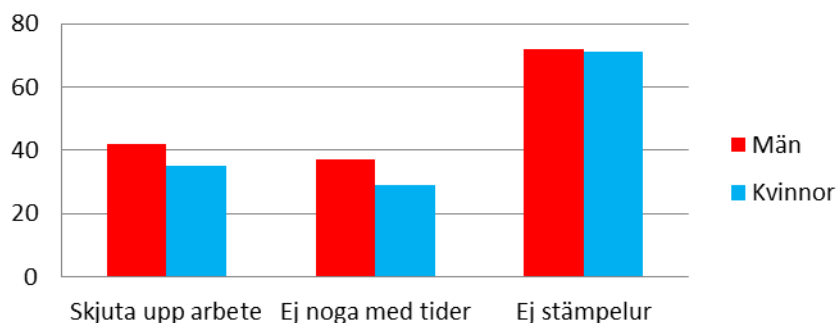


Figur 7.11 visar könsskillnader i psykiskt ansträngande samt emotionellt krävande arbeten. Kvinnor har generellt både mer emotionellt krävande arbeten och upplever mer negativ stress. Andelen kvinnor med ett emotionellt krävande arbete är betydligt större än andelen

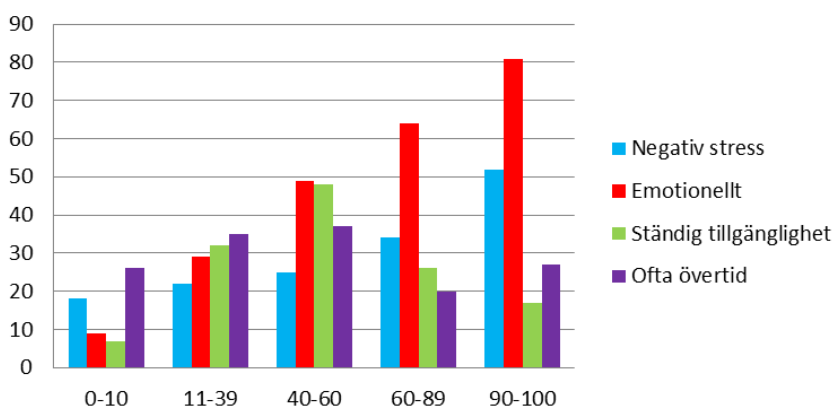
män med emotionellt ansträngande jobb. En större andel män arbetar övertid ofta. Däremot finns det ingen signifikant könsskillnad i kravet på ständig tillgänglighet (som här mäts med om individer förväntas arbeta övertid utan ersättning).

I figur 7.12 visas fördelningen mellan män och kvinnor gällande flexibla arbetsvillkor. Överlag är könsskillnaderna relativt små. Färre kvinnor än män anger att de har möjlighet att skjuta på sitt arbete ett par timmar eller mer. Kvinnor har också i mindre utsträckning arbeten där det inte är noga med tider.

Figur 7.12 Flexibla arbetsvillkor efter kön



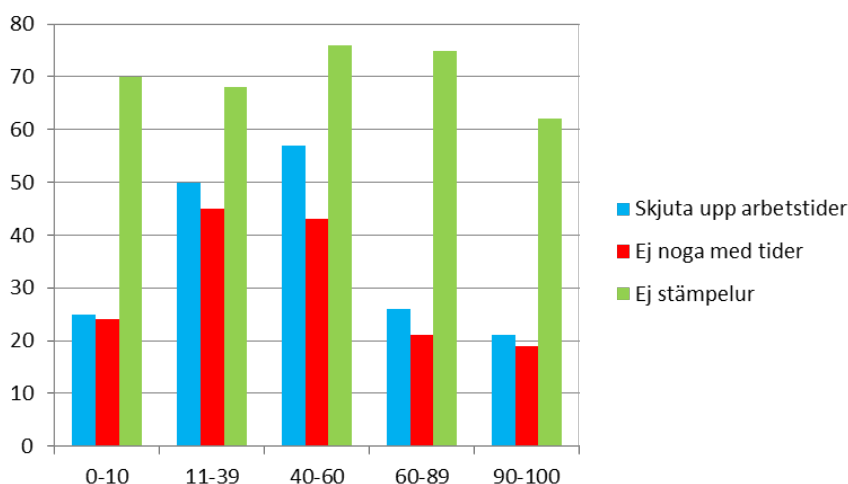
Figur 7.13 Psykiskt ansträngande arbetsvillkor efter andel kvinnor i yrket



Figur 7.13 visar hur graden av psykiskt påfrestande arbetsvillkor varierar med andelen kvinnor i yrket. I mansdominerande och könsintegrerade yrken är andelen anställda som utsätts för negativ stress relativt liten medan andelen med negativ stress är störst i yrken

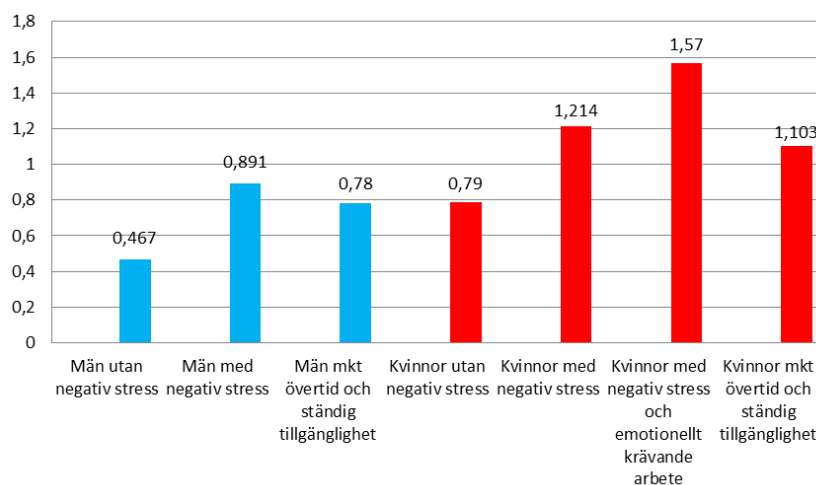
med allra flest kvinnor. Likaså är andelen som uppger att deras arbete är emotionellt krävande också störst i yrken med 90 till 100 procent kvinnor. I dessa yrken är det över 80 procent som uppger att deras arbete är känslomässigt krävande. När det gäller tidskrävande arbetsvillkor dvs. arbeten som kräver mycket övertid och ständig tillgänglighet, som också kan upplevas som psykiskt påfrestande arbetsvillkor, är det könsintegrerade yrken som uppvisar de högsta andelarna.

Figur 7.14 Flexibla arbetsvillkor efter andel kvinnor i yrket



Som vi ser i figur 7.14 har individer i könsintegrerade yrken störst möjlighet att skjuta upp sina arbetstider, ett resultat som även har visats i USA (Glauber 2011). Både anställda i de mest kvinnodominerade och de mest mansdominerade yrkena har minst flexibla arbetsvillkor. Arbetsvillkoren i kvinnodominerade arbeten verkar således inte vara särskilt flexibla. Resultaten från figurerna 7.13 och 7.14 visar alltså att flexibla och tidskrävande arbetsvillkor i störst utsträckning förekommer i könsintegrerade yrken. Negativ stress och emotionellt krävande arbete verkar dock vara vanligare i kvinnodominerade yrken vilket tidigare forskning också visat (t.ex. Karasek och Theorell 1990, LO 2013).

Figur 7.15 Samband mellan psykisk ohälsa och arbetsvillkor. Koefficienter från en OLS-regression predicerade för en 40-årig individ, med kontroller för yrkets könssammansättning, yrkesklass (SEI), sektor (offentlig/privat) och bransch (omsorg eller servicearbete kontra annan verksamhet).



I figur 7.15 skildras hur arbetsvillkor som negativ stress, emotionellt krävande och tidskrävande arbete är relaterade till den psykiska hälsan. Överlag är den psykiska ohälsan mer utbredd bland kvinnor än bland män, ett resultat i linje med resultaten ovan och med tidigare forskning (se t.ex. Kjellsson 2014; Lundberg 1990; Socialstyrelsen 2012; Statens Folkhälsoinstitut 2009). Bland kvinnor och män i arbeten utan negativ stress är graden av psykisk ohälsa som lägst. Däremot har både män och kvinnor vars arbeten innehåller negativ stress en högre grad av psykisk ohälsa. Kvinnor med arbeten som också är emotionellt krävande tenderar att ha en ännu högre grad av psykisk ohälsa. För kvinnors psykiska hälsa är det således mest negativt att ha ett arbete med både negativ stress och emotionella krav. Detta samband finns inte bland män.

Enligt den deskriptiva analysen i figur 7.11 vet vi att även om kvinnors arbete i högre grad innehåller emotionellt krävande arbetsuppgifter är det ändå en förhållandevis stor andel av männen som också uppger att deras arbete är känslomässigt krävande. Resultaten i figur 7.15 tyder dock på att emotionellt krävande arbetsuppgifter är negativt relaterade till den psykiska hälsan endast bland kvinnor. Eftersom yrken dominerade av, och förknippade med, kvinnor ofta innehåller emotionellt krävande arbetsuppgifter (England 1992) har

vi även kontrollerat för yrkets könssammansättning och sektorstillhörighet. Dessa faktorer kan dock inte förklara könsskillnaden i betydelsen av emotionellt krävande arbete. Slutligen har vi också kontrollerat för om individerna har ett omsorgs- eller servicearbete för att undersöka om sambandet mellan emotionellt krävande arbete och psykisk hälsa bland kvinnor hör samman med att kvinnor i stor utsträckning arbetar inom dessa områden. Detta tycks dock inte vara fallet då varken arbete med service eller omsorg är signifikant relaterat till den psykiska hälsan.

Till skillnad från emotionellt krävande arbeten finns det ingen tydlig könsskillnad gällande sambandet mellan negativ stress och psykisk hälsa, dvs. att ha ett arbete där man utsätts för negativ stress är negativt relaterat till både kvinnors och mäns psykiska välbefinnande. För både män och kvinnor tenderar också tidskrävande arbetsvillkor, dvs. krav på ständig tillgänglighet samt mycket övertidsarbete, att öka den psykiska ohälsan.

Sammantaget gäller således att oavsett var individen arbetar är den psykiska hälsan överlag sämre bland kvinnor än bland män. För både män och kvinnor är det negativt för det psykiska välbefinnandet att utsättas för negativ stress och att ha tidskrävande arbetsvillkor. Slutligen tenderar kvinnor (men inte män) vars arbetsuppgifter också är emotionellt krävande att ha ännu sämre psykisk hälsa än kvinnor utan emotionellt krävande arbeten.

7.4.2 Samband mellan andel kvinnor i yrket, arbetsvillkor och lön

Tidigare studier, såväl nationella som internationella, har visat att det finns ett samband mellan lönenivå och andel kvinnor i yrket och därmed att könsegregationen på arbetsmarknaden har betydelse för könslönegapet. Flertalet av dessa studier tyder på att ju större andel kvinnor i yrket, desto lägre lön (England 1992). Dock har vissa studier visat att detta samband snarare är icke-linjärt än linjärt, dvs. att både mansdominerade och kvinnodominerade yrken har lägre löner än könintegrerade yrken (se Cotter, Hermsen och Vanneman 2004; England, Allison och Wu 2007; Magnusson 2013). Oavsett om sambandet är linjärt eller ej råder det olika meningar om hur detta samband ska förstås eller hur det kan ”förklaras”. En förklaring som emellanåt lyfts fram, och som nämnts ovan, är att arbeten som domineras av kvinnor skulle ha flexibla arbetsvillkor

som gör det möjligt att förena betalt och obetalt arbete (s.k. mamma-vänliga jobb) men som ger lägre löner. Tankegången är alltså att vissa anställda (främst kvinnor) köper flexibla arbetsvillkor till priset av lägre löner.

I de följande analyserna testas om kvinnodominerade yrken, liksom kvinnor överlag, har mer flexibla arbetsvillkor, dvs. om deras arbetsvillkor är enklare än andras att kombinera med familjeansvar. Syftet är således att testa om det finns stöd i Sverige för hypotesen att yrken dominerade av kvinnor har ”mamma-vänliga arbetsvillkor” samt om kvinnor generellt, oavsett yrkets könssammansättning, har mamma-vänliga arbetsvillkor. Mycket tyder på att så inte är fallet: dels karakteriseras många kvinnodominerade yrken (såsom omsorgsarbete) av fasta snarare än flexibla tider, dels är flexibla arbetsvillkor minst vanliga i yrken som domineras av kvinnor (se figur 7.14). Vi ska nu undersöka hur dessa samband ser ut i en regressionsanalys, där vi kan ta hänsyn till flera potentiella orsaksfaktorer samtidigt. Därvid används en annan indelning av andelen kvinnor (0–30, 31–50, 51–80 och 80–100 procent kvinnor) än tidigare i kapitlet, eftersom det empiriska sambandet (i Sverige för den aktuella perioden) mellan yrkets könssammansättning och lönenivå bättre svarar mot en sådan kategorisering (jfr. Magnusson 2013).

Tabell 7.1 Sambandet mellan timlön, andel kvinnor i yrket och "mamma-vänliga" arbetsvillkor. Koefficienter från en OLS-regression (tolkas som procent).

Modell	1	2 ^a	3 ^a	4 ^a
Kvinna	-0,073***	-0,068***	-0,068***	-0,066***
Andel kvinnor i yrket:				
0–30 %	-0,156***	-0,047***	-0,051***	-0,043***
50–80 %	-0,231***	-0,143***	-0,139***	0,135***
80–100 %	-0,27***	-0,142***	-0,129***	0,122***
Flexibla arbetsvillkor:				
Skjuta upp arbete			0,063***	0,059***
Ej noga med tider			0,027*	0,017
Ej stämpelur			-0,013	-0,020
Tidskrävande arbetsvillkor:				
Ständig tillgänglighet				0,046***
Ofta övertid				0,032**
Intercept	5,242	5,039	5,001	4,975
R2	0,088	0,470	0,483	0,489

^a = kontroll för utbildning, arbetslivserfarenhet, kvadrerad arbetslivserfarenhet, kvalifikationskrav i yrket, upplärningstid, sektor, antal underställda, social klasstillhörighet.

Not. ***= statistiskt signifikant på 0.001 %-nivån, **=statistiskt signifikant på 0.01 %-nivån, *=statistiskt signifikant på 0.05 %-nivån.

I tabell 7.1, modell 1, ser vi att yrkets könssammansättning är tydligt kopplat till lön. Sambandet är dock inte linjärt då såväl kvinno-dominerade som mansdominerade yrken har lägre lön än könsintegrerade yrken. Modell 1 visar även att oavsett könssammansättning i yrket har kvinnor lägre timlön än män (cirka 7 procent lägre). I modell 2 kontrolleras för utbildning, arbetslivserfarenhet, jobbet utbildningskrav, upplärningstid, sektorstillhörighet, antal underställda och yrkesklass, dvs. individuella och yrkesmässiga egenskaper som tidigare forskning visar påverkar lönenivån. I modellen ser vi att sambandet mellan yrkets könssammansättning och lön minskar när hänsyn tas till dessa egenskaper. En del av sambandet mellan yrkets könssammansättning och lön kan därför förklaras av att det finns individmässiga och yrkesmässiga skillnader som är kopplade till andelen kvinnor i yrket. Den generella löneskillnaden mellan kvinnor och män (koefficienten för kvinna) minskar något genom dessa kontroller, men män har, givet alla dessa betydelse-

fulla faktorer som påverkar lönenivån, runt 6–7 procent mer i timlön.

När vi tagit hänsyn till dessa individ- och yrkesmässiga faktorer som påverkar lönenivån kan vi analysera huruvida det finns fog för påståendet att kvinnors lägre löner, och i synnerhet lägre löner i kvinnodominerade yrken, kan förklaras av att dessa har mer flexibla arbetsvillkor. Det första som talar emot hypotesen om mamma-vänliga jobb (flexibla jobb) är att både möjligheten att skjuta upp sina arbetstider och att ha arbeten där det inte är noga med tiderna, som inkluderas i modell 3 är tydligt positivt snarare än negativt kopplat till lönenivån. Det innebär alltså att individer inte får flexibla arbetsvillkor till priset av lägre löner; i stället tycks flexibla arbeten medföra ett lönepåslag. När indikatorerna på flexibelt arbete inkluderas påverkas sambandet mellan yrkets könssammansättning och lön marginellt och det som händer talar också emot hypotesen om mamma-vänliga jobb. En viss del av den negativa löneeffekten av att arbeta i ett kvinnodominerat yrke i jämförelse med ett könsintegrerat yrke kan förklaras av att individer i kvinnodominerade yrken *inte* har flexibla arbetsvillkor. När hänsyn tas till flexibla arbetsvillkor minskar den procentuella löneskillnaden mellan könsintegrerade och kvinnodominerade yrken från cirka 14 till cirka 13 procent. Individer i kvinnodominerade yrken har alltså, i viss utsträckning, lägre löner för att de går miste om det lönepåslag som flexibla arbetsvillkor verkar ge. Detta är alltså ett resultat som går tvärt emot teorin om mamma-vänliga jobb. Koefficienten för kvinna påverkas inte alls av flexibla arbetsvillkor utan ligger fortfarande på cirka 7 procent. Dessa resultat ger alltså heller inte något stöd för att den generella löneskillnaden som finns mellan kvinnor och män, oavsett yrkets könssammansättning, skulle kunna förklaras av flexibla arbetsvillkor.

I den sista modellen (4) ingår kontroll för två arbetsvillkor som kan anses svåra att förena med familjeansvar eftersom de är tidskrävande, men som tidigare forskning visat vara lönefrämjande (Magnusson 2010; Magnusson och Neramo 2014). Såväl krav på ständig tillgänglighet som att ofta arbeta övertid är tydligt positivt relaterat till lön. Det generella könslönegapet påverkas inte nämnvärt av dessa arbetsvillkor, dvs. skillnaden i mäns och kvinnors löner kan inte förklaras av skillnader i övertidsarbete eller krav på tillgänglighet. De lägre lönerna i de mest mansdominerade och de mest kvinnodominerade yrkena i förhållande till könsintegrerade yrken minskar något när tidskrävande arbetsvillkor ingår i analysen.

Detta betyder att en viss del av de lägre lönerna i dessa två kategorier kan förklaras av att mansdominerade och kvinnodominerade yrken har *mindre* tidskrävande arbetsvillkor än könsintegrerade yrken, dvs. här är resultaten mer förenliga med teorin om mamma-vänliga jobb. Som vi såg i figur 7.16 tenderar tidskrävande arbetsvillkor – som alltså ger ett visst lönepåslag – att vara negativa för den psykiska hälsan, och detta gäller för både kvinnor och män.

7.5 Sammanfattning

Kapitlets syfte har varit att studera hur arbetsvillkoren skiljer sig åt mellan mansdominerade och kvinnodominerade yrken i Sverige i dag, hur dessa mönster har förändrats samt hur arbetsvillkoren är kopplade till hälsoskillnader och löneskillnader mellan kvinnor och män.

Ett övergripande resultat av de empiriska analyserna är att det finns relativt stora könsskillnader i hälsa, lön och delvis även i arbetsförhållanden. Orsaken till dessa skillnader är dock inte i första hand arbetsmarknadens könssegregering. Det finns dock betydelsefulla skillnader mellan yrken med olika könssammansättning. Överlag avviker könsintegrerade yrken från både mansdominerade och kvinnodominerade yrken. De bästa jobben återfinns i könsintegrerade yrken. Dessa arbeten har den högsta kvalifikationsnivån, de lägsta fysiska kraven, och den högsta sammantagna jobbkvaliteten. Könsintegrerade yrken har också mest flexibla arbetsvillkor och den högsta lönenivån. Likaså är förekomsten av god självskattad hälsa högre och förekomsten av värkbesvär lägre i dessa yrken. Sett ur detta perspektiv har könssammansättningen i yrket en stor betydelse för hur arbetsförhållanden skiljer sig åt mellan yrken. Eftersom både mansdominerade och kvinnodominerade yrken har sämre villkor än könsintegrerade yrken är det dock mindre sannolikt att könssegregeringen är den största orsaken till skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnor och män.

I kvinnodominerade yrken är dock den negativa stressen högre än i andra yrken. Likaså är sjukfrånvaron bland individer i kvinnodominerade yrken större. Könsskillnaden i sjukfrånvaro finns emellertid inom snarare än mellan yrken, dvs. det egna könet är klart viktigare för sjukfrånvarons omfattning än vad yrkets könssammansättning är. Psykisk ohälsa är vanligast i kvinnodominerade

yrken, men skillnaden gentemot andra yrken är statistiskt signifikant endast bland män.

Den psykiska ohälsan är genomgående högre för kvinnor än för män under hela tidsperioden. Bland kvinnor ser vi inte någon påtaglig skillnad i psykisk hälsa efter könssammansättningen i yrket. Däremot finns det en stor skillnad över tid gällande kvinnors psykiska ohälsa med höga nivåer både 2000 och 2010, vilket stämmer väl överens med tidigare rapporter om ökad psykisk ohälsa bland kvinnor (se t.ex. Kjellsson 2014; Socialstyrelsen 2009; 2012; Statens Folkhälsoinstitut 2009). Ökningen av kvinnors psykiska ohälsa går att finna i varje kategori av yrken, dvs. kvinnors psykiska ohälsa har ökat oavsett hur könssammansättningen i yrket ser ut. Sammanfattningsvis kan vi alltså säga att skillnader i hälsa mellan män och kvinnor inte i sig kan förklaras utifrån könssegregering på arbetsmarknaden.

För både män och kvinnor sammanhänger negativ stress i arbetet och tidskrävande arbetsvillkor med psykisk ohälsa. Kvinnor vars arbetsuppgifter också är emotionellt krävande har sämre psykisk hälsa än andra, men detta samband finns inte bland män.

Såväl flexibla som tidskrävande arbetsvillkor är vanligast i könsintegrerade yrken. Både flexibla arbetsvillkor och tidskrävande arbetsvillkor är också positivt relaterade till lön, dvs. anställda med dessa arbetsvillkor ligger generellt på en högre lönenivå. Det empiriska stödet för att kvinnodominerade jobb skulle vara speciellt mamma-vänliga är således svagt i våra resultat – dels genom att flexibla arbetsvillkor är lönefrämjande, dels genom att flexibla arbetsvillkor är vanligast i könsintegrerade yrken. Det enda som tyder på att kvinnors lägre löner i Sverige skulle vara kopplade till att de väljer mamma-vänliga arbetsvillkor är att kvinnor arbetar övertid mindre ofta än män.

När det gäller förändring i arbetsinnehåll över tid visar resultaten att den totala jobbkvaliteten har stigit något mellan 1981 och 2010 för kvinnor medan den har varit nästan helt stabil för män. Under hela perioden har den genomsnittliga kvaliteten i mäns arbeten varit något högre än i kvinnors, men vid den senaste tidpunkten (2010) har detta gap så gott som eliminerats. Den måttliga förändringen av total kvalitet i arbetet är nettoutfallet av en stor positiv förändring i utbildningskrav, där förbättringen för kvinnor är klart större än för män, en stor negativ förändring i mental belastning (negativ stress), där försämringen för kvinnor är klart

större än för män, och en närmast konstant nivå gällande de upplevda fysiska arbetskraven.

Ett återkommande resultat är alltså att könsintegrerade yrken utmärker sig positivt gällande nästintill alla arbetsvillkor. Det är företrädesvis tjänstemannayrken med höga utbildningskrav, låga fysiska krav och höga löner. Det är därmed frågan om attraktiva yrken, vilket rimligen kan bidra till att förklara deras jämna könsfördelning; både kvinnor och män attraheras till dem. Men det är svårt att se attraktion som den enda eller viktigaste orsaken. Maktrelationer och uteslutningsprocesser av olika slag är knappast utan betydelse i sammanhanget, och det är inte uppenbart hur den typen av mekanismer kan förklara det goda och jämlika utfallet att de bästa jobben har den jämnaste könsfördelningen. Här har framtida forskning en viktig fråga att ta sig an.

Referenser

- Alexandersson, K. (2001) "Den könssegregerade arbetsmarknaden – samband med hälsa och sjukdom" I Gonäs, L., Lindgren, G. och Bildt, C. (red.) *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Allison, P. (1999) *Multiple Regression. A Primer*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Angelov, N., Johansson, P., Lindahl, E. och Lindström, E-A. (2011) *Kvinnors och mäns sjukfrånvaro*. IFAU-rapport 2011:2.
- Birkelund, G. et al. (1996) "The Latent Structure of Job Characteristics of Men and Women", *American Journal of Sociology*, 102:80–113.
- Bakker, A. and Demerouti, E. (2007) "The job demands-resources model: state of the art", *Journal of Managerial Psychology*, 22:309–328.
- Blau, FD., Brummund, P. och Liu, AYH. (2013) "Trends in Occupational Segregation by Gender 1970–2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System", *Demography*, 50: 471–492.
- Burström, B. och Fredlund, P. (2001) "Self rated health: Is it a good predictor of subsequent mortality among adults in lower as well as in higher social classes?", *Journal of Epidemiology & Community Health*, 55: 836–840.
- Bäckman, O. och Edling, C. (2000) "Work Environment and Work-related Health Problems in the 1990s", i Marklund, S. (Ed.), *Worklife and Health in Sweden 2000*, National Institute for Working Life and Swedish Work Environment Authority, Stockholm, pp101–117.
- Bäckman, O., Bryngelson, A. och Lundberg, O. (2007) "Den ojämlika sjukfrånvaron. Klass- och könsskillnader i sjukfrånvaro på 1990- och 2000-talet" *Socialvetenskaplig tidskrift* 2–3:179–196.
- Cain, P. och Treiman, D. (1981) "The Dictionary of Occupational Titles as a Source of Occupational Data", *American Sociological Review*, 46(3):253–278.
- Charles, M. och Grusky, D. (2004) *Occupational Ghettos. The Worldwide Segregation of women and men*. Stanford: Stanford University Press.

- Charles, M. (2011) "A World of Difference: International Trends in Women's Economic Status", *Annual Review of Sociology*, 37: 355–371.
- Cotter, D. Hermsen, J. och Vanneman, R. (2004) *Gender inequality at work*. A volume in the series, The American People: census 2000. New York, NY: Russell Sage Foundation and Population reference Bureau.
- Courtenay, W.H. (2000) "Constructions of masculinity and their influence on men's well-being: a theory of gender and health", *Social Science & Medicine*, 50: 1385–1401.
- Davis, A. och Kalleberg, A. (2006) "Family-friendly organizations? Work and family programs in the 1990s", *Work and Occupations*, 33:191–223.
- Daw, J. och Halliday Hardie, J. (2012) "Compensating differentials, labor market segmentation, and wage inequality", *Social Science Research*, 41: 1179–1197.
- Engel, L.S., Checkoway, H., Keifer, M.C., Seixas, N.S., Longstreth Jr, W.T., Scott, K.C., Hudnell, K., Anger, W.K. och Camicioli, R. (2001) "Parkinsonism and occupational exposure to pesticides", *Occupational and Environmental Medicine*, 58: 582–589.
- England, P. (1992) *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- England, P., Allison, P. och Wu, X. (2007) "Does bad pay cause occupations to feminize, does feminization reduce pay, and how can we tell with longitudinal data?" *Social Science Research* 36: 1237–1256.
- Evans, G. och Kantrowitz, E. (2002) "Socioeconomic status and health: The potential role of environmental risk exposure", *Annual Review of Public Health*, 23: 303–331.
- Evans, O. och Steptoe, A. (2002) "The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male- and female-dominated occupational groups", *Social Science & Medicine*, 54: 481–492.
- Evertsson, M. och Magnusson, C. (2014) *Ojämlighetens dimensioner. Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.
- Fine, S. A. och Cronshaw, S. F. (1999) *Functional job analysis: A foundation for human resources management*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

- Fritzell, J. och Lundberg, O. (red.) (2007) *Health inequalities and welfare resources. Continuity and change in Sweden*. Bristol: The Policy Press.
- Glauber, R. (2011) "Gender, Occupational Composition, and Flexible Work Scheduling", *The Sociological quarterly* 52: 472–494.
- Glass, J. och Camarigg, V. (1992) "Gender, Parenthood and Job-family Compatibility", *American Journal of Sociology*, 98: 131–151.
- Gonäs, L. (2008) *Arbetsmarknadskarriär, arbetsvillkor och hälsa*. Karlstad University Studies 2008.2.
- le Grand, C. (1997) "Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige." I Person, I. & Wadensjö, E. (red.) *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136 Stockholm: Fritzes.
- Hammarström, A., Härenstam, A. och Östlin, P. (2001) "Gender and health: concepts and explanatory models." I Östlin, P. (red.) *Gender inequalities in health: A Swedish perspective*. Boston: Harvard University Press.
- Hemström, Ö., G. Krantz och E. Roos (2007) "Changing gender differences in musculoskeletal pain and psychological distress". I Fritzell, J. och Lundberg, O. (red). *Health inequalities and welfare resources*. Continuity and change in Sweden, Bristol: The Policy Press.
- Hellevik, O. (2009) "Linear versus logistic regression when the dependent variable is a dichotomy", *Quality & Quantity*, 43(1), 59–74.
- Hensing, G och Alexanderson, K. (2003) "The association between sex segregation, working conditions, and sickness absence among employed women", *Occupational and Environmental Medicine*, 2004, 61: e7.
- Hensing, G., Alexanderson, K., Åkerlind, I. och Bjurulf, P. (1995) "Sick-leave due to minor psychiatric morbidityrole of sex integration", *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 30: 39–43.
- Härenstam, A., Rydbeck, A., Johansson, K., Karlqvist, L., och Wiklund, P. (2002) "Work Life and Organizational Changes and How They are Perceived by the Employees." I: Isaksson,

- K., Hogstedt, Ch., Eriksson, Ch. & Theorell, T. *Health Effects of the New Labour Market*. Springer US.
- Idler, E.L. och Benyamini, Y. (1997) "Self-rated health and mortality: a review of twenty-seven community studies", *Journal of Health & Social Behavior*, 38(1): 21–37.
- Jylhä, M. (2009) "What is self-rated health and why does it predict mortality? Towards a unified conceptual model", *Social Science & Medicine*, 69: 307–316.
- Karasek, R. (1979) "Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design", *Administrative Science Quarterly* 24: 285–308.
- Karasek, R. och Theorell, T. (1990) *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kjellberg, A. (1990) "Inte bara hörselskador. Psykologiska effekter av buller i arbetsmiljön", *Arbete och hälsa 1990*: 36, Arbetslivsinstitutet.
- Kjellsson, S. (2014) "Ojämlighet i hälsa. Vilken betydelse har klass och kön?" I Evertsson, M. och Magnusson, C. (red.) *Ojämlighetens dimensioner. Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.
- LO (2013) *Arbetsmiljö 2012 – klass och kön*. LO: 13.06.
- Long, B. och Kahn, S. (Eds.) (1993) *Women, Work and Coping: A Multidisciplinary Approach to Workplace Stress*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Lundberg, I., Hemmingsson, T. och Hogstedt, C. (red.) (2007) *Work and social inequalities in health in Europe*, Bryssel: P.I.E. Peter Lang S.A.
- Lundberg, O. (1990) *Den ojämlika hälsan. Om klass- och könsskillnader i sjuklighet*. Diss. Institutet för social forskning, Stockholms Universitet, Almqvist & Wiksell International.
- Magnusson, C. (2009) "Gender, Occupational Prestige, and Wages: A Test of Devaluation Theory", *European Sociological Review*, 25: 87–101.
- Magnusson, C. (2010) "Why is there a gender wage gap according to occupational prestige? An analysis of the gender wage gap by occupational prestige and family obligations in Sweden", *Acta Sociologica*, 53: 99–117.

- Magnusson, C. (2013) "More women, lower pay? Occupational sex composition, wages and wage growth", *Acta Sociologica*, 56: 227–245.
- Magnusson, C och Neramo, M. (2014) "Familjeansvar och könslöneskillnader." I Boye, K. och Neramo, M. (red.) *Lönsamt arbete: Familjeansvarets fördelning och konsekvenser*. SOU, kommande.
- Marmot, M., Siegrist, J. och Theorell, T. (2006) "Health and the psychosocial environment at work." I Marmot, M och Wilkinson, R. (red.) *Social determinants of health*. Oxford: Oxford University Press.
- Marras, W. S. (2008) *The Working Back: A Systems View*. Hoboken: Wiley.
- Mastekaasa, A. (2005) "Sickness absence in female- and male-dominated occupations and workplaces", *Social Science & Medicine*, 60: 2261–2272.
- Mood, C. (2010) "Logistic Regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it", *European Sociological Review*, 26(1), 67–82.
- McCrate, E. (2005) "Flexible hours, workplace authority, and compensating wage differentials in the US." *Feminist Economics*, 11:11–39.
- Neramo, M. (2000) "Hundra år av könssegregering på den svenska arbetsmarknaden", *Sociologisk Forskning*, 37(2): 35–65.
- Rostila, M. och Toivanen, S. (red.) (2012) *Den orättvisa hälsan. Om socioekonomiska skillnader i hälsa och livslängd*, Stockholm: Liber.
- Siegrist, J. (1996) "Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions", *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Socialstyrelsen (2001) *Folkhälsorapport 2001*.
- Socialstyrelsen (2009) *Folkhälsorapport 2009*.
- Socialstyrelsen (2012) *Folkhälsan i Sverige. Årsrapport 2012*.
- Stanfors, M (2007) *Mellan arbete och familj. Ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*. Stockholm: SNS Förlag.
- Statens Folkhälsoinstitut (2009) *Varför drabbas kvinnor oftare av oro, ångest och depression? En kunskapsöversikt*. Östersund: R 2009:08.
- TCO (2011) *Att sova med jobbet. Tjänstemännens arbetsvillkor*.

Tåhlin, M. (2013) *Arbetslivskarriärer bland kvinnor och män i Sverige 1974–2010: Jobb kvalitet, hälsoutveckling och arbetsmarknadsutträde*. Rapport till Pensionsåldersutredningen (S 2011:05). <http://www.sou.gov.se/sb/d/17425/a/213865>.

Tåhlin, M. (2014) “Arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning och barriärer”, i Evertsson, M. och Magnusson, C. (red.) *Ojämlighetens dimensioner. Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.

Appendix

Tabell A Samband mellan förekomsten av annat än god självskattad hälsa, kön och andel kvinnor i yrket. Koefficienter från linjära sannolikhetsmodeller.¹⁷

Modell	A1 ^a	A2 ^a	A3 ^a
Kvinnor	0,027**	0,024*	0,052*
Andel kvinnor i yrket (%)			
1–10		0,066***	0,077***
11–39		0,052***	0,066***
40–60		Ref.	Ref.
61–89		0,074***	0,092***
90–100		0,052***	0,198***
Interaktion andel kvinnor i yrket/kvinna			
1–10/kvinna			0,021
11–39/kvinna			-0,028
40–60/kvinna			Ref.
61–89/kvinna			-0,033
90–100/kvinna			-0,170**
Intercept	0,106***	0,054***	0,039*
R2	0,020	0,022	0,024

^a Kontrollerat för åldersgrupperna 20–34, 35–49, 50–64 samt för undersökningsår 1991, 2000, 2010.

Not. ***= statistiskt signifikant på 0.001 %-nivån, **=statistiskt signifikant på 0.01 %-nivån, *=statistiskt signifikant på 0.05 %-nivån, och += statistiskt signifikant på 0.1%-nivån.

¹⁷ Linjär sannolikhetsmodell (Linear probability model, LPM) motsvarar en linjär regressionsanalys (OLS), på en binär utfallsvariabel. Här tolkas koefficienterna som antal procentenheters ökning av sannolikhet för annat än god självskattad hälsa. För en diskussion om tillämpningen av linjära respektive logistiska regressioner på binära utfall se Hellevik, 2009 och Mood, 2010.

Tabell B Poäng på sammanvägt index för psykiska besvär respektive värkbesvär. Koefficienter från OLS-regression.

Modell	Psykiska besvär, index (0–15), OLS			Värkbesvär, index (0–9), OLS		
	B1 ^b	B2 ^b	B3 ^b	B4 ^b	B5 ^b	B6 ^b
Kvinnor	0,476***	0,399***	0,593***	0,327***	0,376***	0,500***
Andel kvinnor i yrket (%)						
1–10		-0,105	-0,018		0,447***	0,509***
11–39		0,017	0,086		0,249***	0,317***
40–60		ref	ref		ref	Ref
61–89		0,090	0,355***		0,300***	0,377***
90–100		0,067	0,533**		0,308***	0,545**
Interaktion andel kvinnor i yrket/kvinna						
1–10/kvinna			0,025			-0,097
11–39/kvinna			-0,068			-0,141
40–60/kvinna			ref			Ref
61–89/kvinna			-0,402**			-0,141
90–100/kvinna			-0,590**			-0,311
Intercept	0,507	0,517	0,411	0,647	0,262	0,197
R2	0,026	0,028	0,030	0,035	0,039	0,039

^b Kontrollerat för åldersgrupperna 20–34, 35–49, 50–64 samt för undersökningsår 1974, 1981, 1991, 2000, 2010.

Not. ***= statistiskt signifikant på 0.001 %-nivån, **=statistiskt signifikant på 0.01 %-nivån, *=statistiskt signifikant på 0.05 %-nivån, och += statistiskt signifikant på 0.1 %-nivån.

8. Företagandets villkor för kvinnor och män

Carin Holmquist och Elisabeth Sundin

Den svenska arbetsmarknaden omfattar en stor del av befolkningen, totalt 7,1 miljoner människor i åldern 15–74 år. Av dessa är 5,1 miljoner i arbetskraften, varav 468 800 företagare och/eller medhjälpare i företag – därav 355 400 män och 131 400 kvinnor. Det innebär att ungefär 10 procent av de sysselsatta och av arbetskraften är företagare. Till skillnad från den övergripande, ganska jämna, fördelningen mellan könen i befolkningen och i anknytning till arbetsmarknaden är det tydligt att företagandet som arbetsmarknadsalternativ är påtagligt könsmärkt, kvinnor har lägre andelar som är företagare¹.

Forskningen har i mycket låg utsträckning behandlat företagandet som ett arbetsmarknadsalternativ, som ett sätt att arbeta, likställt med att vara anställd. Istället behandlas företagare och anställda som helt dikotoma kategorier. Det finns en del undantag, till exempel den forskning som bygger på livsstilar (Höjrup 1989) där självständighetslivsformen ofta kommit att förknippas med företagande och jordbrukande. Men generellt sett är det få studier som behandlar företagande som ett av anknytningssätten till arbetsmarknaden (undantag är Bögenhold 1991 och 2007). Samma typ av försummelse, fast tvärtom så att säga, tycks finnas inom arbetsmarknadsforskningen, där företagandet inte beaktats. Ett tredje forskningsområde, genusforskningen, bör också nämnas i detta sammanhang. Tidigt fanns arbetsmarknaden och dess villkor med i genusforskningen – men inte företagandet. Som ett exempel kan nämnas att den viktiga SNS-boken *Kvinnors liv och arbete* som kom ut 1962 inte hade något avsnitt om företagande. I den bok som kom ut 50 år senare fanns dock ett sådant (Ahl och Sundin 2013) som sista kapitel i arbetsmarknadsdelen vilket vi tolkar som ett uttryck för att företagande fortfarande ses som något nästan ”vid sidan av”. Genusforskningens huvudfåra har dock haft en utveckling som fört den bort från arbetsmarknadsrelaterade frågor och empirisk forskning. Vi ser samma mönster som för samhällsvetenskapen generellt med ett påtagligt teoretiskt intresse och utveckling, och ett fjärmande från den empiriska verkligheten (Holmquist och Sundin 2010).

¹ Alla siffror i detta stycke är hämtade från SCBs Arbetskraftsundersökning (AKU), årsmedeltal 2012 för befolkning 15–74 år.

Anledningarna till åtskillnaden mellan företagande och andra arbetsformer är naturligtvis många, en del som vi återkommer till är de skillnader som finns i legala och sociala ramverk – frågor om ekonomiskt ansvar och om sociala skyddsnet till exempel. Där finns det skillnader mellan att vara företagare och att vara anställd. Men i andra avseenden är skillnaderna ganska små – företagare arbetar minst lika många timmar som anställda, vilket framgår av följande tabell.

Tabell 8.1 Arbetad tid/vecka 2012

	Fast anställda	Tidsbegränsat anställda	Företagare & Medhjälpare	Företagare & Medhjälpare utan anställda	Samtliga
Totalt	30,6	26,7	36,2	32,9	30,6
Män	33,1	28,9	38,0	34,2	33,3
Kvinnor	28,0	25,0	31,6	29,7	27,7

Källa: SCB. Arbetskraftsundersökningen (AKU), årsmedeltal 2012, sysselsatta 15–74 år.

Företagare, speciellt de med anställda, arbetar fler timmar än anställda gör. Det är alltså inte så att företagare i gemen är de som förser verksamheten med kapital och andra arbetar – de flesta företag är små och företagarna är en viktig del av arbetskraften. Som synes arbetar män som är företagare mer än kvinnor, ett mönster som finns också bland anställda. Vad tabellen inte visar är omfattningen av det obetalda arbetet där kvinnors insatser överstiger mäns. Så låt oss inledningsvis konstatera att företagande är en relativt vanlig anknytningsform till arbetsmarknaden och att kvinnors deltagande i denna form är lägre än mäns.

I detta kapitel diskuterar vi företagandets villkor, med speciell tonvikt på kvinnors villkor, ur ett arbetsmarknadsperspektiv. Kapitlet inleds med en kort beskrivning av företagandet i Sverige, hur det ser ut och hur det förändras – storleksstruktur, antal anställda, former, tillväxt. Därefter belyser vi motiv bakom företagande – är företagande ett positivt val eller en nödvändighet?

Vi diskuterar också likheter och skillnader mellan kvinnors och mäns företagande och hur vi kan förstå dessa skillnader och likheter. Speciell tonvikt läggs på hur övergripande strukturella förändringar påverkar företagandet, till exempel avregleringen av offentlig sektor och hur de olika legala och sociala ramverken kring

företagande och anställning påverkar och påverkat kvinnors och mäns företagande.

I sista delen av kapitlet diskuterar vi utvecklingen och tar upp tre aspekter. För det första behandlas om samhällets omvandling kommer att medföra att kvinnors och mäns företagande kvantitativt kan förväntas bli lika. För det andra behandlas stödpolitiken för att öka företagandet och särskilt kvinnors företagande och med detta som bakgrund diskuterar vi avslutningsvis varför kvinnors företagande är lägre än mäns företagande i Sverige också nu, det vill säga år 2013.

8.1 Företagandet i Sverige – storföretag i fokus

Sverige har över tiden haft en stor andel internationellt lyckosamma och stabila företag. De flesta av dessa grundades i början av förra seklet. De flesta byggde också på två viktiga faktorer – dels råvaruutvinning från skog, vatten och gruvtäkter (ofta med ett inslag av förädling som smidesproduktion), dels en livaktig innovations- och uppfinningsverksamhet (separatorn och kullagret är bara två exempel). Till detta kom att Sverige, på grund av den begränsade inhemska marknaden, tidigt utvecklade goda transportmöjligheter, framförallt sjöfartnäringen. Det är denna historia som finns som relief när vi talar om svenskt näringsliv. Storföretagen och industrin har länge varit i fokus. Detta har inte ändrats trots att de företag som växt mest och även varit mest framgångsrika under efterkrigstiden är av helt annat slag – det är handelsföretag som IKEA, Gekås och H&M som vuxit fram, baserat på helt andra faktorer och med en helt annan marknad, massmarknad istället för industriell marknad.

Det här är den förhärskande bilden, en bild som även förstärkts av den politiska retoriken. Stora företag ger många arbetstillfällen och såväl politiker som fackliga och näringslivsorganisationer har under förra seklet ständigt hyllat de stora företagen. Men under de sista decennierna av förra seklet förändrades bilden – de stora företagen flyttade alltmer verksamhet, främst tillverkning, till andra länder, den globala konkurrensen slog ut många företag och de som blev kvar slogs istället ofta samman till globala jättar – ett exempel är ASEA som blev en del av ABB. Med denna utveckling försvagades den svenska identiteten – och ägandet – hos många av våra

stolta flaggskepp. Det var inte längre självklart att de stora industriföretagen skulle skapa arbeten.

Det här är, som du Rietz (2013) visar, männens historia. Inte för att kvinnor inte var delaktiga i företagen utan för att de inte synliggjordes. De var makor, systrar, döttrar och aktivt involverade i många företag men ”under radarn”, till viss del beroende på kvinnors allmänna ställning – det var först under senare delen av 1800-talet som det var möjligt för kvinnor att i viss mån vara öppet engagerade i näringsverksamhet (Bladh 1991 och 1997).

8.2 Småföretag i stordriftssamfund och vad är ett litet företag?

Småföretag i stordriftssamfund var den välfunna titeln på en del av den norska maktutredningen som presenterades för nästan 35 år sedan (Schelderup 1980). Den titeln kunde också ha satts på situationen i Sverige och är, menar vi, trots det uttalade stora politiska och allmänna intresset för småföretagande och entreprenörskap, fortfarande relevant.

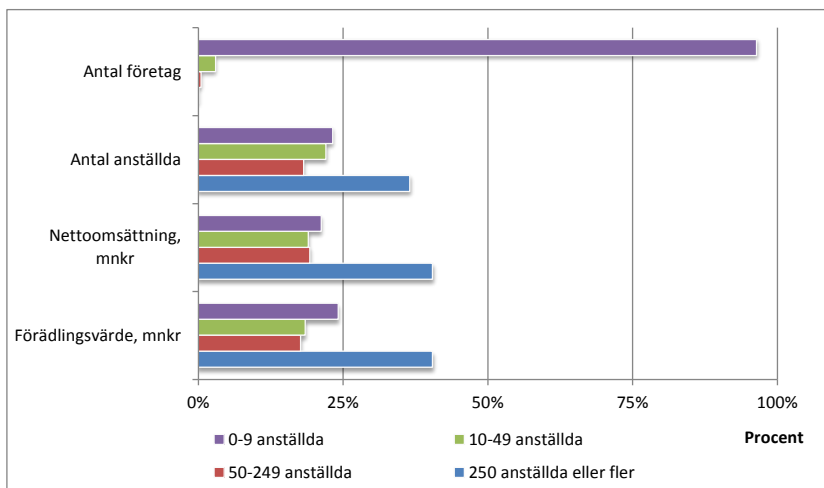
Entreprenörskap och entreprenörskapsbegreppet återkommer vi till längre fram i texten efter att här först återknyta till diskussionen om de stora företagens dominans. Som svar på det sviktande sambandet mellan stora företag och sysselsättning sattes hoppet till nystartade och små företag. Ett faktum, som funnits hela tiden, var och är att de allra flesta företagen i Sverige är små. Man sätter olika mått på storlek, definitionen varierar mellan 1 och 500 anställda, men det finns en stor enighet om att de med färre anställda än tio är små företag. Det har kommit att bli denna grupp som vi förlitar oss på för att nya arbeten ska tillkomma, en förhoppning som stärkts av amerikansk forskning (Birch 1979). Även innovationskraften visade sig tidigt i studier (Cooper 1964) vara högre i små företag – ett förhållande som lett till förhoppningen om att små företag ska skapa också nödvändiga innovationer. Innovationsbeteckningen associeras med produkter och produktutveckling dvs. till de delar av arbetsmarknaden som domineras av män (Berglund och Granat Thorslund 2012, Lindberg 2012).

I stycket ovan använde vi antalet anställda som ett mått på ett företags storlek. Det är också så det främst används i politiska sammanhang. I företagandets praktik är dock också andra storleksbestämningar av relevans något som länge intresserat forskningen.

Det finns, kanske numera mera än någonsin, företag med mycket få sysselsatta som omsätter stora summor, som dominerar vissa marknader eller som kan vara normbildare för sektorer. En komplikation som växt över tiden är förknippad med dominans- och ägarförhållandenas förändringar. Ett exempel på det är franchisekonceptets utbredning i vissa branscher. Franchisetagarnas registreras (oftast) som egna företagare men deras villkor och arbetsförhållanden varierar mycket. Deras möjligheter och befogenheter att driva sin verksamhet kan vara mindre än en anställd verksamhetschefs. Ett annat exempel är det företagande som sker som ett resultat av stora organisationers förändrade utförarstrategier, något som vi återkommer till i den del av kapitlet som behandlar kvinnors företagande.

Storlek är alltså inte något entydigt begrepp då vi diskuterar företag vilket tydligt illustreras i figuren nedan.

Figur 8.1 Företagen i Sverige. Andel företag, anställda, omsättning och förädlingsvärde per storleksklass, procent



Anmärkning: Antalet medelstora och stora företag är så litet att de inte syns i diagramredovisningen av de olika företagsstorlekarnas andel av det totala antalet företag.

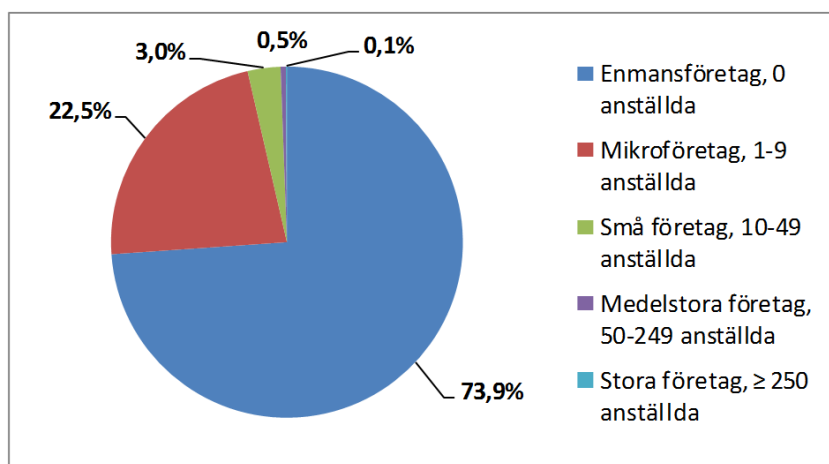
Källa: SCB 2012.

8.3 Näringslivets och arbetsmarknadens förändring – en smådriftshistoria

Innan vi kort beskriver data kring dagens svenska företag är det också på sin plats att ge en mycket kort sammanfattning av det historiska förloppet. Sverige var, före industrialiseringen, ett land där jord- och skogsbruk var de största näringarna. I dessa näringar arbetade kvinnor och män sida vid sida, ofta med en arbetsuppdelning som formades av att muskelkraft behövdes och att även barn och åldringar var hemma – hemmet var arbetsplatsen. I många fall blev därför fördelningen sådan att männen hade ansvar för arbetet ute på gården, kvinnorna skötte hushållet och ladugården. När industrialiseringen kom bröts denna familjearbetstradition och människor flyttade in i städerna för att arbeta på fabriker, framförallt var det männen som fick sysselsättning men kvinnornas närvaro var ändå tydlig. Efter kriget, i samband med en stark tillväxt, kom det tydliga inträdet av kvinnorna på arbetsmarknaden. Det ökade välståndet skedde i symbios med en kraftig utbyggnad av välfärden och den offentliga sektorn växte sig stor. Den kom att sysselsätta många kvinnor, i skola, vård och omsorg. I Sverige kom kvinnor, då som nu, att arbeta deltid mycket mer än i andra länder. Fortfarande karaktäriseras Sverige av att en mycket stor andel kvinnor, i paritet med männen, ingår i arbetskraften – samtidigt som en stor del av kvinnorna arbetar deltid.

Hur ser då företagandet ut? Som nämnts är merparten av alla företag små vilket framgår av följande figur som utgår från antalet anställda vilket är det vanligaste sättet att diskutera företags storlek.

Figur 8.2 Fördelningen av företag i olika storleksklasser, hela landet, procent



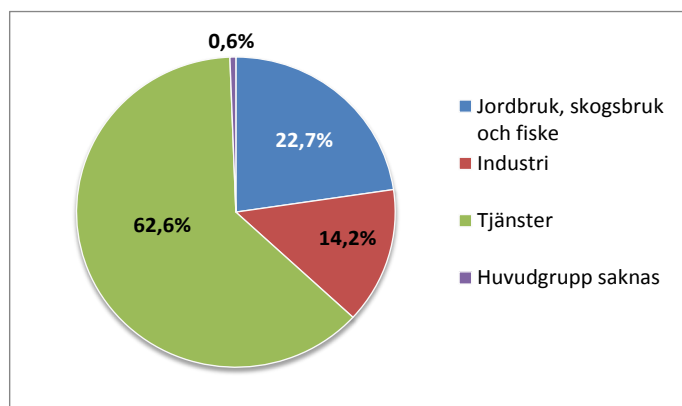
Not: Antal företag per 2013-11-30.

Källa: Ekonomifakta, 2013.

Här ser vi att tre av fyra företag är liktydigt med en enda person och att en mycket liten andel har mer än 50 anställda, färre än ett av hundra företag. De riktigt stora företagen sysselsätter naturligtvis många anställda men en global trend är att totala antalet anställda i stora företag sjunker medan totala antalet anställda i små företag ökar.

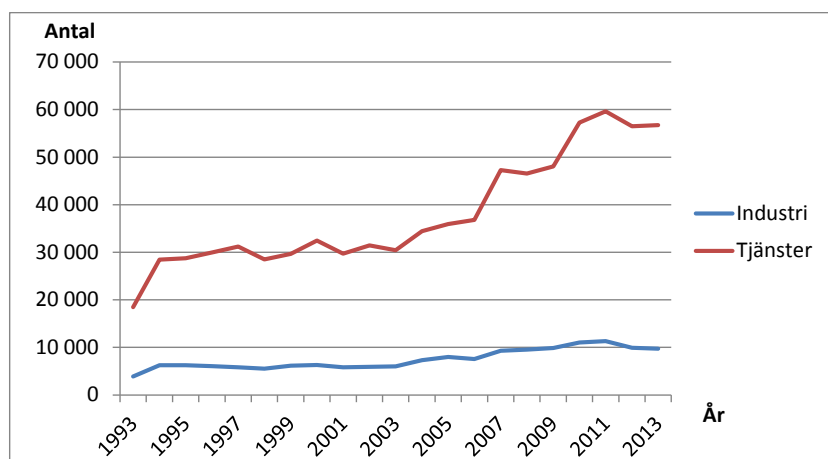
Vad gör då alla dessa företag? Företagens branschfördelning avspeglar förändringen av samhället och ekonomin, från att ha dominerats av råvaruutvinning och tillverkning har näringslivets tyngdpunkt förskjutits till tjänster och service inklusive handel. Den pågående omvandlingen av den offentliga sektorn ökar till viss del denna trend. Kvinnor dominerar stort bland de anställda i offentlig sektor. Därför kan en särskilt stor ökning av kvinnor som företagare förväntas eftersom nya företagare ofta startar eget i sitt gamla yrke. Noterbart är att jord-, och skogsbruk och fiske fortfarande utgör en så stor del av företagandet. Av tradition har dock denna sektor uteslutits både från småföretagspolitiken och från den forskning som sysslar med småföretag och entreprenörskap. Det har ur många perspektiv varit olyckligt och felaktigt. I vår forskning kring äldre som företagare har vi funnit att den sektorn spelar en särskilt stor roll för äldre företagare.

Figur 8.3 Företag per bransch, andel



Källa: Ekonomifakta 2013 (SCB:s företagsdatabas).

Figur 8.4 Nystartade företag efter näringsgren



Not: Tidsseriebrott, Nystartade tjänsteföretag inom fastighetstjänster inkluderas från år 2007 vilket innebär ett tillägg på cirka 2 000 företag inom tjänstesektorn detta år. Tidsseriebrott: Ändrade aktiveringskriterier 2010 vilket innebär ett tillägg på ca 3 000 företag detta år.

Källa: Ekonomifakta 2013.

Den stora förändringen från stora industriföretag till små tjänsteföretag är naturligtvis inte slutet på utvecklingen. Vi ser att globaliseringen påverkar även de små företagen. Många nya och små företag är redan från början utsatta för internationell konkurrens och etablerar sig internationellt vilket framgår av beteckningen "born globals" (Madsen och Servais 1997; Andersson och Evangelista

2006) Många små företag blir också uppköpta även om det fortfarande är så att de flesta företag som lämnar marknaden gör det med att företagaren lämnar arbetslivet. Som vi och många andra (Davidsson et al 1994) har visat i forskning är rörligheten mycket stor i företagandet – många företag och företagare tillkommer varje period, många företag och företagare upphör också under varje period, ibland permanent, ibland temporärt.

Alla dessa företagare – uppemot en miljon människor, kvinnor såväl som män – har alltså företagandet som arbete. Typen av arbete kan, liksom för alla anställningar, variera kraftigt. Det kan vara på heltid eller på deltid, det kan vara kontinuerligt eller sporadiskt, det kan vara ekonomiskt välbetalt eller lågavlönat och så vidare. Vi kan utan att överdriva konstatera att småföretagandet speglar samhället i stort, de verksamheter som drivs i småföretagsform är inte i sig själva så annorlunda än de som drivs i andra verksamhetsformer.

Däremot skiljer sig villkoren för företagare och anställda åt. Företagare kan naturligtvis anställa sig själva, speciellt om de väljer en företagsform som är juridisk person, såsom aktiebolag och handelsbolag, eftersom deras egen ekonomi då skattemässigt åtskiljs från företagets. Men många, framförallt soloföretagare, har så liten verksamhet att de väljer bort dessa former eftersom det också ställer krav. Oavsett om företagaren är anställd av sig själv eller inte finns det andra, mer svårhanterade, skillnader mot att vara anställd. Försäkringar, som sjukförsäkringar och föräldraförsäkringar, är generellt sett byggda för anställning – detta kan göra det svårt för företagare att kunna åtnjuta de sociala förmånerna. Denna fråga har i decennier diskuterats av både politiker och näringslivets organisationer utan att någon lösning nåtts. Ett annat, och mer vanligt, hinder för att nyttja det sociala skydds nätet är det beroende som företaget har av företagaren – och tvärtom. En konsult som är soloföretagare kan mista hela sin kundkrets om hon/han tar barnledigt några år, eftersom kunderna ofta ställer krav på kontinuitet. En soloföretagare har små möjligheter att spara medel för att hyra in en ersättare, en ersättare som troligen inte heller helt kan ersätta det personliga kontaktnätet.

8.4 Företagande kontra entreprenörskap

Genom hela detta kapitel återkommer vi till att företagandet är en del av arbetsmarknaden, ett sätt eller en form för arbete. Precis som det bland anställda finns många slags former och beteenden finns det bland företagarna många olika sorter. I den allmänna debatten (och faktiskt även inom politik) sätts likhetstecken mellan ägare och ledare av småföretag och entreprenörer. Inom forskningen försöker man dock separera både begreppen och företeelserna eftersom inte alla småföretagare är entreprenöriella och inte alla entreprenörer verksamma i små företag. Den insikten finns numera bland många dominerande forskare. Så noteras exempelvis i den stora GEM-undersökningen (Global Entrepreneurship Monitor) som genomförs i en mängd länder över hela världen att Sverige ligger i topp när det gäller entreprenöriell aktivitet bland de som är anställda i företag – det kan vara att man driver projekt eller att man är innovativ eller att man skapar nya affärer. Naturligtvis finns det skillnader i att vara företagsam som egen företagare eller som anställd i annans företag/organisation – en helt central skillnad är den ekonomiska. Som företagare styr man själv över kostnader och kan bestämma hur intäkterna ska användas, som anställd får man lön. Därmed utsätter företagaren sig för en mer direkt ekonomisk risk – men vi ska inte glömma att den anställda löper samma slags risk, om än mer indirekt.

En skillnad som varierat över tiden har att göra med image och social position som följer med anställning kontra företagande. Entreprenörskap är numera, tidigt 2010-tal, på den politiska agendan vilket motiverat påståendet att entreprenören är vår tids hjälte. Hjälteglorian är starkt könsmärkt – det är män som är entreprenörer. Vi brukar fråga våra studenter om deras favoritentreprenör och utan undantag är det en man (se också Ahl 2004; Berglund 2007). Entreprenörskapsbeteckningen leder tankarna till män och manligt präglade verksamheter. En del av könsmärkningen av företagandet är att kvinnor själva mindre ofta än män har en företagidentitet (Sundin 2002). För några årtionden sedan var det inte ovanligt att höra näringslivets företrädare beklaga sig över att utbildningsväsendet var helt inriktat på att utbilda för anställning och att det inte var ”fint” att vara företagare. I dessa avseenden har stora förändringar skett. På alla nivåer förekommer numera inslag av entreprenörskap i utbildningar både sådana som är dominerade av män

och sådana som är dominerade av kvinnor som studenter (Berglund och Holmgren 2002; Olofsson 2009).

En annan viktig likhet mellan anställda och företagare är att motiven att arbeta kan skilja sig åt – en anställd kan drivas av behovet att förverkliga sig själv eller att utöva ett viktigt yrke lika väl som av behovet av att skaffa mat för dagen. När det gäller företagande har vi samma slags mönster – vi talar om ”nödvändighetsföretagande” (”necessity driven”) och ”möjlighetsföretagande” (”opportunity driven”). Att starta och driva företag av nödvändighet innebär att företagaren drivs in i företagandet, ofta mot sin vilja – kanske på grund av avsaknaden av andra försörjningsalternativ. Det här ser vi tydligt i den tidigare nämnda GEM (Global Entrepreneurship Monitor) undersökningen – det finns ett klart samband mellan andel företagare och hur god ekonomin är i de olika länderna. Möjlighetsföretagande innebär att företagaren startar och driver företag för att det finns en idé och/eller en marknad, det är lockande och positivt. Många företag startas med en blandning – det kan vara en person som ofta tänkt på att starta en speciell typ av företag men haft ett bra arbete, när hon/han förlorar arbetet blir idén ett sätt att skapa sin egen försörjning. Vi har också båda stött på företagare som menar att deras beslut att starta eget motiveras av att det var nödvändigt för andras skull, till exempel människor med udda storlekar på kläder, barn som tvingas åka lång väg till skolan osv. Våra egna exempel kommer från studier av kvinnors företagande (Holmquist 2011; Sundin 2009). Av det kan vi inte dra slutsatsen att sådana bevekelsegrunder saknas bland män som startar företag även om vi vet att incitamenten till att starta eget varierar mellan män och kvinnor som grupp.

Konkretiseringarna av beteckningarna ”nödvändighetsdrivet” och ”möjlighetsdrivet” varierar mellan ekonomiska kontexter. Det har inspirerat till att använda beteckningarna också utanför den gängse marknadskopplade. Så använde exempelvis de som startade den svenska Attacrörelsen begreppet ”nödvändighet” för att motivera sitt beslut att grunda organisationer (Gawell 2006). Entreprenörskap har som en följd av detta specificerats genom sina organisatoriska kontexter såsom ”public sector entrepreneurship”, ”community entrepreneurship” eller ”cultural entrepreneurship” (Hjorth 2012).

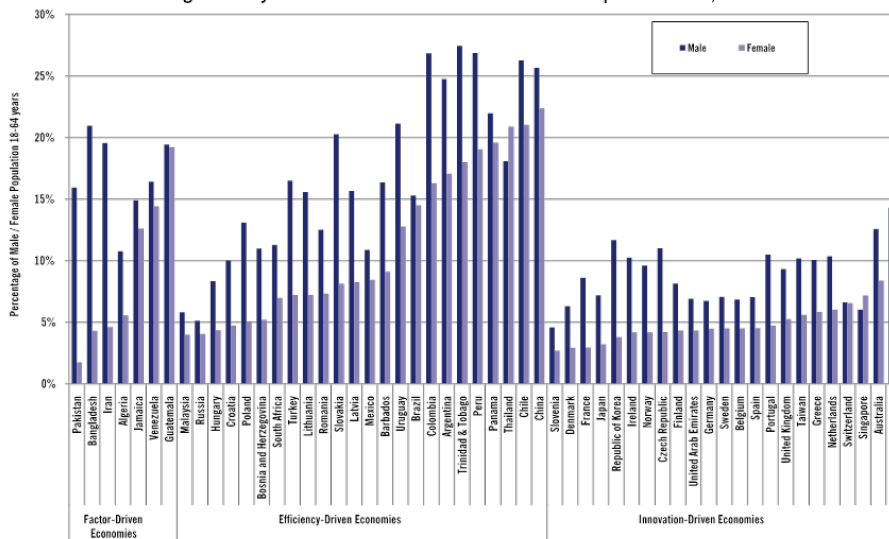
8.5 Kvinnors företagande och det genderiserade entreprenörskapet

Små företag har alltid funnits och kvinnor har alltid varit företagare. Innan industrialiseringen och stordriften var det vanliga att kvinnor drev mjölkbutiker, bagerier och annat. Den rationalisering som genomfördes av livsmedelsdetaljhandeln (från 1950-talet och framåt) slog hårt mot dessa små butiker. (Svanlund 2011; Sundin 1985) Den allra största andelen kvinnor som företagare (10 procent av alla kvinnor) hade Sverige under 1930- och 1940-talen. Vi ska också komma ihåg att en stor del av alla företag är soloföretag – det vill säga det är bara en enda person som är verksam. En stor del är också familjeföretag där flera medlemmar ur familjen arbetar tillsammans med företaget. Inte sällan är det maken som registreras som företagaren i dessa företag medan hustrun registreras som medhjälpare eller anställd (Sundin och Holmquist 1989).

Vi vet att det finns tydliga skillnader mellan könen i arbetslivet, kvinnor har andra arbeten, arbetar i andra sektorer och har lägre löner skulle man kunna sammanfatta. Företagandet är inget undantag från detta. Företagandet tycks vara lika könssegregerat som arbetsmarknaden i stort. För övrigt kan konstateras att schablonbilden av att kvinnors företag är mindre och mindre lönsamma än mäns företag tycks motsvaras av de reella förhållandena. Kvinnor är också, generellt sett, mindre benägna att starta och driva företag. I det stora forskningsprogrammet Global Entrepreneurship Monitor (GEM) görs årliga mätningar av detta. Det finns stora skillnader i entreprenöriell aktivitet mellan länderna. Det finns också skillnader, om än inte lika stora, mellan kvinnor och män – detta gäller i stort sett alla länder (Braunerhjelm et al 2013). Ur ett genusperspektiv är detta intressant – kön påverkar entreprenöriell aktivitet på ett likartat sätt i alla länder, oavsett politisk inriktning, religion, kultur etcetera.

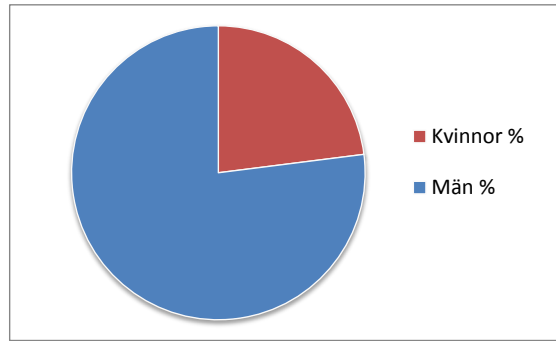
Figur 8.5 Jämförelse av kvinnor och mäns tidiga entreprenörskap

Figure 6: Comparison of Female and Male Early-Stage Entrepreneurship (TEA) Rates in 54 Economies, Organized by Female TEA Rate With Economic Development Levels, 2011



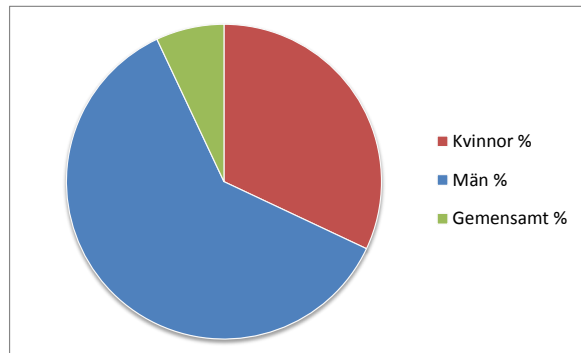
Source: GEM 2011 Adult Population Survey

Sverige utmärker sig inte när vi ser på jämförbara länder. Liksom i alla ekonomiskt utvecklade länder är företagandet ganska lågt, både för kvinnor och för män. Kvinnors företagande ligger, liksom i andra länder, lägre än män. Om vi istället ser på hur fördelningen ser ut mellan nya och existerande företag så ser vi att kvinnor sakta närmar sig samma andelar av företagandet som män har. Det tar dock lång tid. En stor del av förklaringen till ökningen av kvinnornas andelar av företagandet tycks ha att göra med förskjutningen av branscher, från tillverkning till tjänster. Båda dessa spridda förställningar: att kvinnors andel av företagandet närmar sig mäns och att förändringar i närings- och arbetslivet kommer att öka kvinnors företagande behandlas längre fram i kapitlet.

Figur 8.6 Andel företag som drivs av kvinnor respektive män, procent²

Anmärkning: Vissa undersökningar visar att andelen kvinnor som driver företag är högre vilket kan bero på att i de fall kvinnor och män driver företag gemensamt ses mannen ofta som företagsledare.

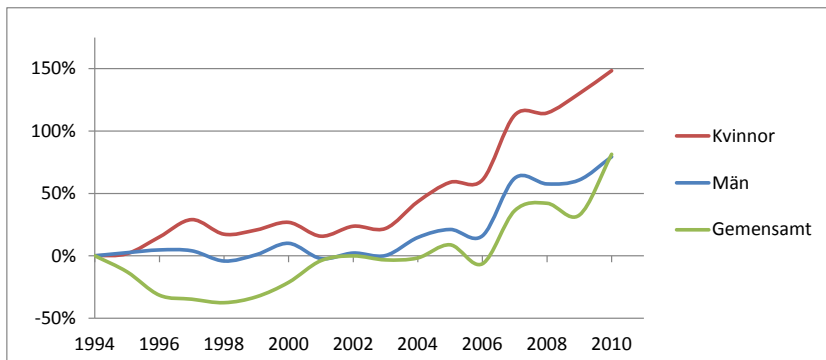
Källa: Tillväxtverket, Företagens villkor och verklighet 2011.

Figur 8.7 Andel nystartade företag av kvinnor, män och gemensamt procent

Källa: Tillväxtanalys, Nyföretagandet i Sverige 2010.

² I denna tabell finns inte "gemensam ledning" med eftersom statistiken för nyföretagande är mer uppdelad än vad statistiken för samtliga företag (som denna figur avser) är.

Figur 8.8 Förändring av nystartade företag i relativa tal, uppdelat på företag startade av kvinnor, av män, och gemensamt



Anmärkning: Index är uträknat med 1994 som basår. Index för *Kvinnor* är 8 564 företag. Index för *Män* är 22 556 företag och index för gemensam ledning är 2 727 företag. I undersökningar före 2007 ingick inte jord-, skogsbruk och fiske eller fastighetstjänster.

Källa: Tillväxtanalys, Statistik över nystartade företag, 1994-2010.

8.6 Inriktning och omfattning på kvinnors och mäns företagande

Kvinnor inträder alltså alltmer på företagandets arena. Men vad är det kvinnor driver för slags företag? Hur stora är de? Finns det skillnader mot mäns företag? SCB och Tillväxtverket följer löpande kvinnors företag och av deras data ser vi att det finns skillnader i vad män och kvinnor driver för företag. Den könssegregering som finns på arbetsmarknaden återspeglas i företagandets inriktning. Men andelarna är inte helt överensstämmande.

Figur 8.9 Egna företagare 20–64 år efter näringsgren, uppdelat på kön

Egna företagare 20-64 år efter näringsgren 2012				
Antal i 1 000-tal, procentuell fördelning och könsfördelning (%)				
Näringsgren	Kvinnor	Män	Könsfördelning	
	Antal	Antal	Kvinnor	Män
Enheter för vård och omsorg	10,4	6,1	63,1	36,9
Personliga och kulturella tjänster m.m	26,0	20,6	55,8	44,2
Utbildningsväsendet	3,3	3,7	46,8	53,2
Hotell och restauranger	6,5	12,6	33,9	66,1
Företagstjänster	27,9	53,3	34,4	65,6
Handel	18,7	45,4	29,2	70,8
Fastighetsbolag	1,5	5,1	22,9	77,1
Tillverknings- och utvinningsindustri	5,5	23,1	19,3	80,7
Jordbruk, skogsbruk och fiske	7,2	33,6	17,7	82,3
Informations- och kommunikationsföretag	3,0	19,5	13,2	86,8
Transportföretag	1,1	14,1	7,4	92,6
Byggindustri	1,5	59,3	2,4	97,6
Företag inom energi och miljö	0,0	0,6	5,0	95,0
Kreditinstitut och försäkringsbolag	0,4	2,1	17,0	83,0
Totalt	114,3	301,3	27,5	72,5

Källa: Arbetskraftsundersökningar (AKU), SCB

Källa: SCB Arbetskraftsundersökningen (AKU).

De allra flesta företag är små – kvinnors såväl som mäns – men kvinnornas är mindre än männens. Det kan framförallt förklaras av den typ av verksamhet som kvinnor bedriver. Inom vissa sektorer finns det en småföretagslogik. Det gäller exempelvis hårvård – en stor kvinnoföretagarsektor. Det är också en bransch som domineras av företag som är verksamma på avgränsade lokala marknader. En annan orsak till att kvinnors företag är mindre är att kvinnor oftare är så kallade kombinatörer (Wennberg et al 2009), det vill säga att de driver företag på deltid – även detta är en klar parallell till arbetsmarknaden i övrigt eftersom kvinnors deltidsarbete är ett så specifikt svenskt fenomen.

Tabell 8.2 Andel företag i olika storleksklasser

Anställda	Procent
1-4	82
5-9	9
10-19	5
20-49	3
50-249	1
250-499	0

Tabell 8.3 Kvinnors andel av företag i olika storleksklasser

Anställda	Procent
1-4	25
5-9	16
10-19	11
20-49	11
50-249	10
250-499	10

Tabell 8.4 Genomsnittlig omsättning – mäns företag

Anställda	tkr
1-4	1 973
5-9	10 664
10-19	24 212
20-49	61 199
50-249	243 055
250-499	951 000

Tabell 8.5 Genomsnittlig omsättning – kvinnors företag

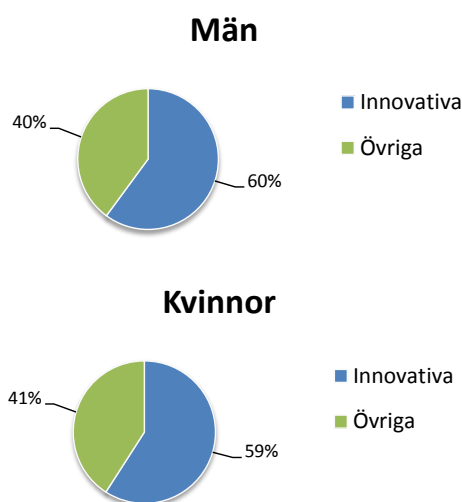
Anställda	Tkr
1-4	940
5-9	6 615
10-19	16 559
20-49	35 887
50-249	120 753
250-499	705 431

Källa: Holmquist och Wennberg (2010) Många miljarder blir det – fakta och nyckeltal om kvinnors företag. Tillväxtverket Info 0124 Rev A.

Sammanfattningsvis är mer än var fjärde verksam företagare kvinna och bland de nya företagarna är en tredjedel kvinnor. Värdet av kvinnors företagande är naturligtvis stort och i linje med kvinnors andel av företagandet. Några sifferuppgifter kan belysa detta. År 2006 sysselsattes nästan 420 000 personer av kvinnors företag, (70 procent kvinnor). Dessa företag hade en lägre sjukskrivningsgrad än andra företag/organisationer – 25 procent lägre än i storföretag, 50 procent lägre än i offentlig sektor. Samma år var betald lönesumma från kvinnors företag 91 miljarder, sociala avgifter 30 miljarder, bolagsskatt 10 miljarder och moms 70 miljarder (Holmquist & Wennberg 2010).

Slutligen kan vi fråga oss om kvinnor och män skiljer sig åt i hur de bedriver företagen. Som framgår av figurerna nedan finns det inga skillnader i kvinnors och mäns tillväxtvilja eller innovativitet³ i företagandet. De skillnader som finns beror mer på bransch och på att kvinnor och män väljer olika branscher. Kvinnor och män i samma branscher beter sig mycket lika.

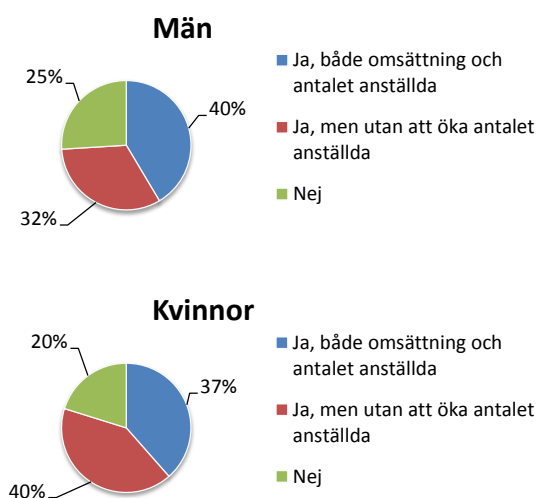
Figur 8.10 Andel innovativa företag uppdelat på kvinnor och män, procent



Källa: Tillväxtverket, Företagens villkor och verklighet 2011.

³ Bedömningen av vad som är en "innovation" och följaktligen av vad som är ett "innovativt" beteende är föremål för allmän debatt och även diskuterat inom forskningen. Vi får lämna detta därhän och begränsa oss till att erinra om att begreppen är starkt genderiserade. Se t.ex. Berglund, K och Granat Thorslund, J. (2012).

Figur 8.11 Andel företagare som vill låta sitt företag växa uppdelat på kvinnor och män, procent



Källa: Tillväxtverket, Företagens villkor och verklighet 2011.

8.7 Företagandets expansion – särskilt kvinnors företagande

Som framgår av de presenterade data som hämtats från officiell statistik är kvinnors och mäns företag både lika och olika. Det finns också spridda föreställningar om att kvinnors företagande kommer att öka sina andelar ännu mer i framtiden framförallt beroende på att näringslivet går mot en alltmer tjänsteinriktad profil. Eftersom kvinnor traditionellt verkat inom service och tjänster kommer deras andel av företagandet med automatik att öka. Vi menar att det kanske kan bli så – men det är ingalunda säkert. Vår tveksamhet grundas på såväl teoretiska överväganden som empiriska erfarenheter. De förstnämnda sparas till den absolut sista delen av kapitlet och den förstnämnda exemplifieras här.

Den offentliga sektorn har i decennier varit dominerad av kvinnor bland de anställda. Särskilt gäller det omsorg om barn och äldre för vilket kommunerna har ansvar. Den nuvarande (2013) alliansregeringen hade vid sitt tillträde som en uttalad ambition att begränsa den offentliga sektorn. Vissa delar skulle kunna utföras av privata utförare och den offentliga sektorns egen produktion konkurransutsättas. I en kommun som en av författarna haft möjlighet att följa under många år tog ansvariga politiker snabbt beslut om

att låta delar av de kommunala åtagandena utföras av privata utförare. Det gällde både städningen av de egna lokalerna och hemtjänsten. Ansvariga politiker hoppades och förväntade sig att många av de anställda skulle fortsätta att arbeta för kommunen men i egen regi, det vill säga etablera företag som hade kommunen som kund. Eftersom kvinnor dominerade kraftigt inom de aktuella verksamheterna förväntade man sig att en stor andel av de nya företagen skulle vara kvinnor. Sammanfattningsvis kan påstås att förväntningarna inte infriades. Det fanns exempel på dessa "önskeföretagare" men de var undantag snarare än regel. De av politikerna skapade marknaderna dominerades snabbt av stora nationella eller internationella företag. I den mån som företagen var små grundades och ägdes de oproportionerligt ofta av män (Sundin och Tillmar 2010a; Sundin och Tillmar 2010b; Sundin 2011; Sundin och Rapp 2011).

Är våra egna resultat generella? Ja, så tycks det vara. En komplikation vid dessa diskussioner är områdets starka politiska laddning. Från tillskyndarna betonas gärna *antalet* verksamma företag – vid ett mer kritiskt perspektiv påvisas de låga *intäkterna* för de minsta företagen i dessa nya branscher. En utveckling som resulterar i många små och kvinnodrivna företag kräver ytterligare politiska beslut. Pläderingarna för det, liksom motståndet mot detta, ligger nära de allmänna diskussionerna kring möjligheterna och problemen med att tillämpa och modifiera lagen om offentlig upphandling (LOU).

8.8 Stöd till kvinnors företagande

Mot slutet av föregående avsnitt antydde att kvinnors företagande skulle kunna ökas med hjälp av politiska beslut. Det vore, i så fall, inte första gången detta prövades. Politiska beslut för att öka kvinnors företagande har fattats tidigare. Tillväxtverket (tidigare NUTEK) som har det centrala ansvaret för att effektuera den politik som inrättats för att stimulera små- och medelstora företag har sedan några år ett program som heter just så "Främja kvinnors företagande".

Liksom en presentation av kvinnors företagande kräver en presentation också av mäns företagande som relief så kräver en presentation och diskussion av stöden till kvinnors företagande en presentation och diskussion av stöden till mäns företagande för att bli begriplig. Det kan då snabbt konstateras att det inte finns några

stöd som explicit riktar till ”mäns företagande” och inga särskilda avsättningar till mäns företagande inom allmänna satsningar. Dessa förhållanden är inte ett uttryck för att män exkluderas utan för att mäns verksamheter med automatik tycks vara det allmänna och typiska.

Den svenska stödpolitiken till små och medelstora företag utformades för några decennier sedan. Till en början var den riktad till tillverkande företag i linje med övertygelsen av att industrins utveckling var en förutsättning för den svenska ekonomins utveckling. Som en konsekvens innebar det att företag ägda och drivna av kvinnor i liten utsträckning kom i åtnjutande av stödet.

Som framgått av genomgången ovan så har kvinnors företagande utvecklats till en företeelse som ses som positiv och stödvärd. Det har också kommit att utvecklas till en lösning på problem inom många politikområden det vill säga som en del inte bara av näringspolitiken utan också av arbetsmarknadspolitiken, regionalpolitiken, jordbrukspolitiken och jämställdhetspolitiken. Kvinnor som är företagare har blivit ”ein Mädchen für Alles” (Sundin och Rapp 2011).

8.9 Varför är det så?

Vi har i kapitlet diskuterat företagande, särskilt kvinnors företagande och villkoren för kvinnors företagande i flera avseenden. I detta avslutande avsnitt ska vi beröra ”varför-frågan”, det vill säga varför är det så genom att kommentera några till synes motsägelsefulla påståenden:

- att kvinnor har ett lägre företagande än män har
- att kvinnors och mäns företagande är så lika
- att kvinnors och mäns företagande är så olika
- att stöden till kvinnors företagande är så stort
- att stöden till kvinnors företagande är så lågt.

Den första varför-frågan, varför är kvinnors företagande i Sverige lägre än mäns har ägnats stor uppmärksamhet bland både forskare och politiker. Ett antal olika förklaringar, hänförliga till både strukturell och individuell nivå, anförs frekvent. Som exempel (Brush et al 2004; Holmquist 2002; Holmquist & Wetter 2010) kan nämnas att

- Kvinnor anses vara mindre riskbenägna och därmed undviker företagande

- Kvinnor har mindre kapital och svårare att skaffa erforderligt kapital
- Företagande har en manlig könsstämpel vilket gör att både män själva och deras omgivning ser dem som företagare lättare än kvinnor själva och deras omgivning ser dem som företagare
- Kvinnors arbetsmarknad försvårar en övergång till företagande inom de kompetensområden som upparbetats i arbetslivet.

Som synes ligger ”skulden” till de nämnda orsakerna på olika nivåer och möjligheterna att förändra dem genom aktiva åtgärder varierar.

Ett förhållande som oftast glöms bort är att Sverige inte skiljer sig från andra länder. Som GEM visar är kvinnors andelar av företagandet generellt lägre, oavsett vilken typ av land vi talar om – det är strukturer som är globala. Slutligen kan nämnas att det också kan hävdas att påståendet faktiskt är felaktigt åtminstone om det är företagssamhet i betydelsen entreprenöriellt beteende som avses, inte bara att starta företag. Entreprenöriellt beteende kan ta sig många olika uttrycksformer.

Varför-frågan om ”varför kvinnors och mäns företagande är så lika” utgår från förhållandet att kvinnor och män verksamma i samma typ av verksamheter uppvisar betydande likheter. Sektorslogiken tycks alltså starkare än eventuella könsskillnader. Svaren på ”varför kvinnors och mäns företagande är så olika” är hänförliga till att de inte är verksamma i samma sektorer. Sektorslogiken förklarar således både likheter och olikheter.

Frågan ”Varför är stöden till kvinnors företagande så stort?” kan besvaras med att kvinnors företagande ses som ett medel att lösa problem inom en rad områden. Kvinnors företagande ses alltså inte bara som en lösning för individen utan också för andra individer, för lokalsamhällen och för regioner. Sett i ett större ”stödperspektiv” är dock stöden till kvinnors företagande lågt. Som exempel kan nämnas det faktum att det för år 2011 avsattes totalt 4 300 miljoner till näringslivspolitik i Sverige. Av detta gick 100 miljoner till speciella kvinnoinsatser – det betyder att 2,3 procent av stödet specialdestinerades till de 30 procent av företagarna som var kvinnor (www.regeringen.se/sb/d/1470). Det kan förklaras av att det kvinnor gör inte ses som lika angeläget som det som män gör. Den praktiken kan komma att förstärkas av att den decennielånga betoningen av entreprenörskap och företagande som lösningen på många problem håller på att ersättas av innovationer som en lös-

ning på många problem. Innovationsbegreppet har en stark manlig könsstämpel och bestämningen av vad som anses vara en innovation är starkt förbundet men manligt präglade utbildningar och verksamheter (Berglund & Granat Thorslund 2012).

Sammanfattningsvis så kan konstateras att en beskrivning av arbete och arbetsmarknad bör innehålla företagande antingen, som i detta kapitel, diskuterat som en avskild grupp eller inkluderat i de indelningar som görs exempelvis sektor, näringsgren eller yrke. Båda angreppssätten kan motiveras och ge kunskapsbidrag och ökad förståelse för kvinnors (och mäns) försörjningsstrategier och villkor i arbetslivet. En separering kan vara befogad av det stora politiska och allmänna intresset som dock delvis bygger på felaktiga föreställningar. En sådan är att företagande är något väldigt unikt. Det är det alltså inte – kvinnor har under de tider vi kan överblicka alltid försörjt sig som företagare på de villkor som tid och plats medgivit. Det har som regel, men med spektakulära undantag, varit ett sätt att försörja sig själv, och andra, av nödvändighet.

Företagande som arbetsmarknadsstrategi är särskilt tydligt i vissa yrken. Den som utbildar sig till keramiker får räkna med att starta eget för att få arbeta inom yrket. Vilka dessa yrken är varierar med arbetsmarknadens könssegregering. Förändringar i både privat och offentlig sektor påverkar starkt individens villkor på arbetsmarknaden. Vi har i texten ovan givit exempel från den offentliga sektorns omvandling under de senaste decennierna vilket också är ett exempel på att könssegregeringen har flera dimensioner. I stort består könssegregeringen över tid i de aktuella, av kvinnor starkt dominerade yrkesgrupperna, men förändras i de skikt som övergår till företagande. De villkor på vilket företagandet bedrivs visar också variationer beroende på vem som är företagare.

Företagande är alltså en försörjningsstrategi för många, män som kvinnor. Företagandets villkor upplevs av många som mycket positiva. Friheten att bestämma själv är ett motiv till företagande som behåller sin topposition decennium efter decennium. Företagandet är dock inget sätt att undgå arbetsmarknadens könssegregering. Det ser bland annat vi som kunder till – våra beteenden är som regel könsstereotypa.

Referenser

- Ahl, H. (2004) *The Scientific Reproduction of Gender Inequality: A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship*. Köpenhamn: CBS Press.
- Ahl, H. och Sundin, E. (2013) "Kvinnors företagande och genusordningen". I: Blomberg, E. och Kirsti Niskanen red. *Arbete & Jämställdhet. Förändringar under 50 år*. Stockholm: SNS Förlag, kapitel 8.
- Andersson, S., Berglund, K., Gunnarsson, E., Sundin, E. (red.) (2012) *Promoting Innovation. Policies, Practices and Procedures*. Vinnova Report. VR 2012:08.
- Andersson, S. och Evangelista F. (2006) "The Entrepreneur in the Born Global firm in Australia and Sweden". *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 13 (4): 642–659.
- Berglund, K., Holmgren, C. (2007) *Entreprenörskap & skolan: vad berättar lärare att de gör när de gör entreprenörskap i skolan?* Forum för småföretagsforskning.
- Berglund, K. (2007) *Jakten på Entreprenörer – om öppningar och lösningar i Entreprenörskapsdiskursen*. Mälardalen University Press.
- Berglund, K. och Granat Thorslund, J. (2012) "Innovative policies? – Entrepreneurship and Innovation Policy from a Gender Perspective". I Andersson, S. et al. red. *Promoting Innovation. Policies Practices and Procedures*. Vinnova Report VR 2012:08. Stockholm: Vinnova.
- Birch, D.G.W. (1979) "The Job Generation Process". *MIT Program on Neighborhood and Regional Change*, 302 pp. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1510007>.
- Bladh, C. (1991) *Månglerskor: att sälja från korg och bod i Stockholm 1819–1846*. Stockholm: Stockholmia Förlag.
- Bladh, C. (1997) Kvinna med eget företag från 1700-talets mitt till 1800talets slut. I Hagman, I. red. *Mot halva makten: elva historiska essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd: rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. SOU 1997:113.
- Braunerhjelm, P., Holmquist, C., Adenfelt, M., Thulin, P. (2013) *Entreprenörskap i Sverige – Nationell rapport 2013*. Entreprenörskapsforum.

- Brush, C., Carter, N. Gatewood, E., Green, P. & Hart, M. (2004) *Clearing the hurdles: women building high-growth businesses*. FT Press.
- Bögenhold, D. och Fachinger, U. (1991) "The decline and rise of self-employment". *Work, Employment & Society*, 5(2):223–239.
- Bögenhold, D. och Fachinger U. (2007) "Micro-firms and the margin of entrepreneurship. The restructuring of the labour market". *Entrepreneurship and Innovation* 8(4):281–292.
- Cooper, Arnold C. (1964) "R&D is more efficient in small companies". *Harvard Business Review*, 42(3): 75–83.
- Dahlström, E. (1962) *Kvinnors liv och arbete: svenska och norska studier av ett aktuellt samhällsproblem*. Stockholm: Näringsliv och samhälle.
- Davidsson, P., Lindmark, L., Olofsson, C. (1994) *Dynamiken i svenskt näringsliv*. Studentlitteratur.
- Gawell, M. (2006) *Activist Entrepreneurship: Attacking Norms and Articulating Disclosive Stories*. Diss. Stockholms universitet.
- Hjorth, D. (Red). (2012) *Introduction; entrepreneurship in organizational contexts: Handbook on Organisational Entrepreneurship*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Holmquist, C. (2011) *Från vem och till vem? – ekonomiska strömmar i de gröna näringarna ur ett jämställdhetsperspektiv*. LRF förlag.
- Holmquist, C. (2002) *Entreprenörskapsteori och genusteori – är en integration möjlig och/eller önskvärd?* I Holmquist, C Sundin E. (red).
- Holmquist, C. Sundin, E. (red) (2002) *Företagerskan. Om kvinnor och entreprenörskap*. SNS Förlag.
- Holmquist, C. Sundin, E. (2010) *Organisationsforskningens självmord: orsaker och konsekvenser*. *Nordiske organisationsstudier*, 12(1): 78–89.
- Holmquist, C Sundin, E. (2010) "The suicide of the social sciences: causes and effects". *Innovation – The European Journal of social science research*, 23(1): 13–23.
- Holmquist, C. och Wennberg, K. (2010) *Många miljarder blir det – fakta och nyckeltal om kvinnors företag*. Tillväxtverket Info 0124 Rev A.

- Holmquist, C., Wetter, E. (2010) Stereotype spillover: does gender impact perceived venture risk and viability? *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Vol 30:1.
- Højrup, T. (1989) *Det glemte folk: Livsformer og centraldirigering. Statens byggeforskningsinstitut*. Danmark: SBI forlag.
- Lindberg, M. (2012) A Striking Pattern – Con-construction of Innovation, Men and Masculinities in Sweden’s Innovation Policy. I Andersson et al. red. *Promoting Innovation. Policies, Practicies and Procedures*. Vinnova Report. VR 2012:08.
- Madsen, T.K. Servais, P. (1997) The Internationalisation of Born Globals: An evolutionary process? *International Business Review*, 6(6): 561–583.
- Olofsson. A. (2009) *Entreprenörskapsutbildning i skola och samhälle: Formering av en ny pedagogisk identitet?* Mittuniversitetet.
- Du Rietz, A. (2013) *Kvinnors entreprenörskap under 400 år*. Stockholm: Dialogos.
- Schelderup, L. (1980) *Småforetak i et stordriftssamfunn*. Publikasjoner fra Maktutredningen. Bergen: Universitetsforlaget.
- Sundin, E. (1985) Teknisk utveckling, strukturomvandling och kvinnors företagande. Exemplifiering genom kvinnliga företagare i livsmedelsdetaljhandeln i Linköping eller varför försvann kvinnorna som livsmedelsdetaljhandlare? *Makt och kön*. Delegationen för jämställdhetsforskning.
- Sundin, E., Holmquist, C. (1989) *Kvinnor som företagare. Osynlighet, mångfald, anpassning*. Malmö: Liber förlag.
- Sundin, E., (2002) Företagandets manliga prägling – orsaker och konsekvenser. Kapitel 2 i Holmquist, C., Sundin, E., *Företagarskan. Om kvinnor och entreprenörskap*. SNS Förlag.
- Sundin, E. (2009) Det dolda samhällsentreprenörskapet – omsorgsmotiv i småföretag. I Gawell, M., Johannisson, B., Lundqvist, M., *Samhällets entreprenörer. En forskarantologi om samhällsentreprenörskap*. KK-stiftelsen.
- Sundin, E. (2010) Vem är egentligen företagare? I Brunsson, N. (red) *Företagsekonominns frågor*. Stockholm: SNS, kapitel 3.
- Sundin, E. Tillmar M, (2010)a. *Uppföljning av ”Eget Val” i äldreomsorgen i Linköpings kommun*. Linköpings kommun: FoU-rapport 63:2010.

- Sundin, E. och Tillmar M. (2010)b. Masculinisation of the public sector: local level studies of public sector outsourcing in elder care. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(1): 49–67. Institutional perspectives on gender and entrepreneurship. Guest editors: Helene Ahl and Teresa Nelson.
- Sundin, E. och Rapp G. (2011) *Att främja kvinnors företagande – Exemplet Östergötland*. Helix Working Papers. Linköping: Linköpings universitet.
- Sundin, E. (2011) “Entrepreneurship and the reorganization of the public sector: A gendered story”. *Economic and Industrial Democracy*, 32(4): 1–23, 631–654.
- Svanlund, J. (2011) I skuggan av den svenska modellen. Kapitel 1 i Blomberg, E., Hedlund, G. Wottle, M. (red) *Kvinnors företagande – mål eller medel?* SNS förlag.
- Wennberg, K., Delmar, F. & Folta, T. (2009) Dynamiken bland företagare, anställda och kombinatorer. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 15 (2).

Tabeller

- 8.1 Arbetad tid/vecka
- 8.2 Andel företag i olika storleksklasser
- 8.3 Kvinnors andel av företag i olika storleksklasser
- 8.4 Genomsnittlig omsättning – mäns företag
- 8.5 Genomsnittlig omsättning – kvinnors företag

Figurer

- 8.1 Företagen i Sverige. Andel företag, anställda, omsättning och förädlingsvärde per storleksklass, procent
- 8.2 Fördelningen av företag i olika storleksklasser, hela landet, procent
- 8.3 Företag per bransch
- 8.4 Nystartade företag efter näringsgren
- 8.5 Jämförelse av kvinnors och mäns tidiga entreprenörskap
- 8.6 Andel företag som drivs av kvinnor respektive män, procent
- 8.7 Andel nystartade företag av kvinnor, män och gemensamt, procent
- 8.8 Förändring av nystartade företag i relativa val, uppdelat på företag startade av kvinnor, av män, och gemensamt
- 8.9 Fördelningen av kvinnor och män i olika sektorer, hela landet, procent
- 8.10 Andel innovativa företag uppdelat på kvinnor och män, procent
- 8.11 Andel företag som vill låta sitt företag växa uppdelat på kvinnor och män, procent

Författarna

Lena Abrahamsson, professor i genus och teknik, Avdelningen för arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet

Eva Amundsdotter, fil. dr, gästforskare, Avdelningen för organisation och ledning, KTH

Susanne Andersson, fil.dr., universitetslektor, Avdelningen för pedagogik och sociologi, Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet

Anne Lise Ellingsæter, professor i sociologi, Institutionen för sociologi och samhällsgeografi, Oslo universitet

Ulla Eriksson-Zetterquist, professor i företagsekonomi, föreståndare för Gothenburg Research Institute, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet

Lena Gonäs, professor i arbetsvetenskap, Avdelningen för arbetsvetenskap, Karlstads universitet och seniorforskare vid Sektionen för försäkringsmedicin, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet

Carin Holmquist, innehavare av Familjen Stefan Perssons professur i entreprenörskap och affärsskapande vid Handelshögskolan i Stockholm, tidigare professor i företagsekonomi vid Umeå universitet

Lena Karlqvist, med.dr., docent i ergonomi, adjungerad professor vid Luleå tekniska universitet

Sara Kjellsson, doktorand i sociologi, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet

Charlotta Magnusson, filosofie doktor i sociologi, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet

Anita Nyberg, professor emerita i könsperspektiv på arbete och ekonomi och affilierad professor vid Institutionen för etnologi, religionshistoria och genusvetenskap, Stockholms universitet

Elisabeth Sundin, Professor, Avdelningen för företagsekonomi, samt forskningsledare vid Helix VINN Excellence Centre, Linköpings universitet

Michael Tåhlin, professor i sociologi, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet

Statens offentliga utredningar 2014

Kronologisk förteckning

1. Vissa bostadsbeskattningsfrågor. Fi.
2. Framtidens valfrihetssystem
– inom socialtjänsten. S.
3. Boende utanför det egna hemmet
– placeringsformer för barn och unga. S.
4. Det måste gå att lita på konsument-
skyddet. Ju.
5. Staten får inte abdikera
– om kommunaliseringen av den svenska
skolan. U.
6. Män och jämställdhet. U.
7. Skärpta straff för vapenbrott. Ju.
8. Översyn av statsskuldpolitiken. Fi.
9. Förändrad assistansersättning
– en översyn av ersättningsystemet. S.
10. Ett steg vidare – nya regler och åtgärder
för att främja vidareutnyttjande
av handlingar. S.
11. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet
2014. Forskningsdebatt, alternativ och
beslutsfattande. M.
12. Utvärdera för utveckling – om utvärdering
av skolpolitiska reformer. U.
13. En digital agenda i människans tjänst
– en ljusnande framtid kan bli vår. N.
14. Effektiv och rättssäker
PBL-överprövning. S.
15. Investeringsplanering för försvarsmateriel
En ny planerings-, besluts- och
uppföljningsprocess. Fö.
16. Det ska vara lätt att göra rätt
Åtgärder mot felaktiga utbetalningar
inom den arbetsmarknadspolitiska
verksamheten. A.
17. Genomförande av Seveso III-direktivet.
Fö.
18. Straffskalorna för allvarliga våldsbrott. Ju.
19. Yrkeskvalifikationsdirektivet – ett samlat
genomförande. U.
20. Läkemedel för särskilda behov. S.
21. Bredband för Sverige in i framtiden. N.
22. Genomförande av EU:s nya
redovisningsdirektiv. Ju.
23. Rätt information på rätt plats i rätt tid.
Del 1, 2 och 3. S.
24. Olycksregister och djupstudier på
transportområdet. N.
25. Internationella rättsförhållanden rörande
arv. Ju.
26. Tillträde till COTIF 1999. Ju.
27. Svensk veteranpolitik. Ett ansvar för hela
samhället. + Bilagor. Fö.
28. Lönsamt arbete
– familjeansvarets fördelning och
konsekvenser. A.
29. Assisterad befruktning för ensamstående
kvinnor. Ju.
30. Jämställt arbete? Organisatoriska ramar
och villkor i arbetslivet. A.

Statens offentliga utredningar 2014

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Det måste gå att lita på konsumentskyddet. [4]
Skärpta straff för vapenbrott. [7]
Straffskalorna för allvarliga våldsbrott. [18]
Genomförande av EU:s nya redovisningsdirektiv. [22]
Internationella rättsförhållanden rörande arv. [25]
Tillträde till COTIF 1999. [26]
Assisterad befruktning för ensamstående kvinnor. [29]

Försvarsdepartementet

Investeringsplanering för försvarsmateriel
En ny planerings-, besluts- och uppföljningsprocess. [15]
Genomförande av Seveso III-direktivet. [17]
Svensk veteranpolitik. Ett ansvar för hela samhället. + Bilagor. [27]

Socialdepartementet

Framtidens valfrihetssystem
– inom socialtjänsten. [2]
Boende utanför det egna hemmet
– placeringsformer för barn och unga. [3]
Förändrad assistansersättning
– en översyn av ersättningsystemet. [9]
Ett steg vidare – nya regler och åtgärder för att främja vidareutnyttjande av handlingar. [10]
Effektiv och rättssäker PBL-överprövning. [14]
Läkemedel för särskilda behov. [20]
Rätt information på rätt plats i rätt tid. Del 1, 2 och 3. [23]

Finansdepartementet

Vissa bostadsbeskattningsfrågor. [1]
Översyn av statsskuldspolitiken. [8]

Utbildningsdepartementet

Staten får inte abdikera
– om kommunaliseringen av den svenska skolan. [5]
Män och jämställdhet. [6]
Utvärdera för utveckling – om utvärdering av skolpolitiska reformer. [12]
Yrkeskvalifikationsdirektivet – ett samlat genomförande. [19]

Miljödepartementet

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet
2014. Forskningsdebatt, alternativ och beslutsfattande. [11]

Näringsdepartementet

En digital agenda i människans tjänst
– en ljusnande framtid kan bli vår. [13]
Bredband för Sverige in i framtiden. [21]
Olycksregister och djupstudier på transportområdet. [24]

Arbetsmarknadsdepartementet

Det ska vara lätt att göra rätt
Åtgärder mot felaktiga utbetalningar inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. [16]
Lönsamt arbete
– familjeansvarets fördelning och konsekvenser. [28]
Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet. [30]